



Generando desarrollo, cambiando el futuro

Universidad Tecnológica Ecotec
Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Título del Trabajo:

El uso incorrecto de la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor a consecuencia de la pandemia del Covid-19

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de Titulación:

Proyecto de Investigación

Nombre de la Carrera:

Carrera de Derecho

Título a obtener:

Abogado/a

Autor:

Diego Alexander Almeida Pozo

Tutor:

Mgtr. Andrés Madero Poveda, Abg.

Samborondón, Ecuador

2023

Dedicatoria

A mi Mami, por ser pilar de esperanza y fortaleza, no rendirse nunca y ser un ejemplo de la búsqueda constante de superación en la vida.

A mi Mami Norma, por mostrarme el verdadero amor de una abuela, y a pesar de que ya no estés físicamente con nosotros, siempre estarás en nuestro corazón y en nuestros mejores recuerdos.

A mi mejor amiga Milena, por ser mi centro de paz, tranquilidad y alegría, ya sea en los momentos buenos o difíciles.

Agradecimientos

A mi mamá, a mi hermana, a mi padre, a mis abuelas, a mis tías, a mis tíos, y a todos los que me han apoyado durante este proceso de formación.

Le agradezco a mis compañeras de curso por hacer de los salones de clase un lugar divertido, y a todos mis docentes por mostrar paciencia y pasión por la enseñanza.

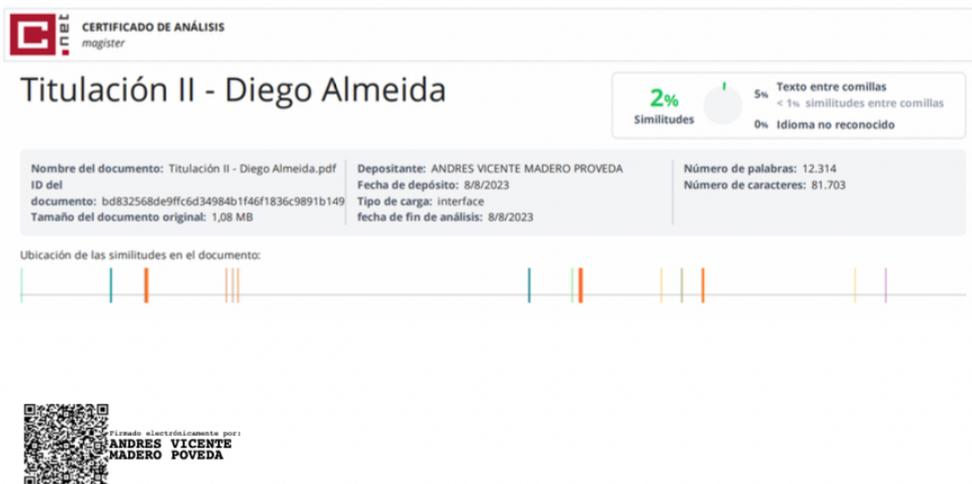
ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado **Mgtr. Andrés Vicente Madero Poveda**, tutor del trabajo de titulación “El uso incorrecto de la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor a consecuencia de la pandemia del Covid-19” elaborado por **Diego Alexander Almeida Pozo**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO/A**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias **2%** mismo que se puede verificar en el siguiente link:

<https://app.compilatio.net/v5/report/5db29f0653e3e60c5851ec31bf0b749e9ca63abc/sources>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Titulación II - Diego Almeida

2% Similitudes
5% Texto entre comillas < 1% similitudes entre comillas
0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Titulación II - Diego Almeida.pdf	Depositante: ANDRES VICENTE MADERO PROVEDA	Número de palabras: 12.314
ID del documento: bd832568de9ffc6d34984b1f46f1836c9891b149	Fecha de depósito: 8/8/2023	Número de caracteres: 81.703
Tamaño del documento original: 1,08 MB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 8/8/2023	

Ubicación de las similitudes en el documento:

Firmado electrónicamente por:
ANDRES VICENTE MADERO POVEDA

Atentamente,
Mgtr. Andrés Vicente Madero Poveda



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 08 de agosto de 2023

Magíster
Andrés Vicente Madero Poveda
Decano(a) de la Facultad de
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: El uso incorrecto de la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor a consecuencia de la pandemia del Covid-19, según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Diego Alexander Almeida Pozo**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgr. Andrés Madero Poveda

Tutor(a)

Resumen

El presente trabajo de investigación aborda el tema sobre la aplicación del numeral sexto del artículo 169 del Código del Trabajo, en el cual se establece la terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor en el tiempo de la pandemia del Covid-19 en el Ecuador durante los años 2020 a 2022 y sus consecuencias sociales. El objetivo general de la investigación es el análisis de esta figura en el derecho laboral ecuatoriano, sus consecuencias y el impacto que ha causado la llegada de una pandemia mundial a la situación de escala social en el Ecuador.

Asimismo, el análisis de los resultados permite comprender los vacíos legales de esta causal para la terminación del contrato de trabajo, además de reconocer los medios en los que se puede prevenir la aplicación de medidas legales que pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales del ser humano y su bienestar.

Palabras clave: Derecho laboral, despido intempestivo, derechos humanos, Covid-19.

Abstract

The present research addresses the application of the sixth provision of Article 169 of the Labor Code, which establishes the termination of the employment contract due to the fortuitous event or force majeure during the Covid-19 pandemic in Ecuador from 2020 to 2022 and its social consequences. The general objective of the research is to analyze this concept in Ecuadorian labor law, its consequences, and the impact caused by the arrival of a global pandemic on the social scale in Ecuador.

In addition, the analysis of the results allows us to understand the legal gaps concerning this cause for termination of the employment contract, as well as to recognize the means by which legal measures that could violate fundamental human rights and well-being can be prevented.

Keywords: Labor laws, wrongful dismissal, human rights, Covid-19.

Tabla de contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Justificación.....	16
Capítulo I:	18
Marco Teórico	18
1.1. Marco Teórico.....	19
1.1.1. Antecedentes históricos del Derecho Laboral.....	19
1.1.2. Origen del Derecho Laboral en el Ecuador.....	22
1.1.3. Importancia del Derecho Laboral.....	24
1.1.4. Principios relativos al Derecho Laboral.....	25
1.1.4.1. Principio de Buena Fe	26
1.1.4.2. Principio Protector	27
1.1.4.3. Principio de Continuidad Laboral	28
1.1.4.4. Principio de Razonabilidad	29
1.1.5. Caso fortuito y/o fuerza mayor.....	30
1.1.6. Aplicación del caso fortuito y/o fuerza mayor dentro del derecho	31
1.1.7. Caso fortuito y/o fuerza mayor como causal para la terminación del contrato de trabajo en el Ecuador.....	33
1.1.8. Vulneración del Derecho Laboral al trabajador como violación a los	

Derechos Humanos	34
1.2. Marco Legal	35
1.2.1. Código del Trabajo.....	36
1.2.2. Perspectiva Internacional a la aplicación de Medidas de Apoyo	37
1.2.3. Ley de Apoyo Humanitario.....	38
Capítulo II:	40
Metodología del Proceso de Investigación	40
2.1. Enfoque de la Investigación	41
2.2. Tipo de Investigación.....	41
2.3. Periodo y Lugar en donde se desarrolla la Investigación.....	42
2.4. Universo y Muestra de la Investigación.....	42
2.5. Método Empleado	43
2.5.1. Método Empírico	43
2.5.2. Método Estadístico.....	44
2.6. Procesamiento y Análisis de la Información.....	44
Capítulo III:	46
Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación	46
3.1. Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación	47
3.2. Resultados de la Encuestas.....	48
3.3. Análisis e Interpretación.....	55
Capítulo IV:	57
Propuesta	57
4.1. Título de la Propuesta.....	58

4.2. Objetivo de la Propuesta	58
4.3. Justificación de la Propuesta	58
Conclusiones	60
Recomendaciones.....	62
Referencias y Bibliografía.....	63

Introducción

El ser humano se ha desarrollado en un mundo en el cual es parte de nuestros instintos básicos para la sobrevivencia social el tener un rol laboral, la autora universitaria Roxana Albanesi en uno de sus trabajos de investigación explicó como “siempre los hombres trabajan...reproducen su existencia operando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola conscientemente...se comportaba como propietario de su fuerza de trabajo” (Albanesi, 2015, p. 389), explica cómo el trabajo más que una simple necesidad es parte de las propiedades del ser humano, siendo este un rol vital para la existencia del ser, mostrando como en la mayoría de casos este rol se ve relacionado con la dependencia hacia otra persona o el de pertenencia a un grupo mayor, pues el ser un trabajador hace del individuo un ser que aporta positivamente al funcionamiento de la sociedad y cumple con los estándares sociales impuestos por la misma convivencia del hombre.

Dentro de la legislación ecuatoriana encontramos que las bases del derecho laboral se enlazan con fuertes principios sobre la protección de los trabajadores, pues son estos los que hacen mover el flujo de los mercados y de las industrias, y es que cada sujeto forma parte de un gran conjunto de piezas que le permiten a una empresa o compañía cumplir con sus objetivos; algo que podemos destacar es el cómo nuestra constitución dentro de su artículo 33 hace referencia a estos principios sociales y derechos del trabajador cuando menciona que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008)

La plenitud y dignidad de un trabajo es esencial para la creación de un ambiente laboral con resultados positivos, “el impacto del clima emocional sobre el rendimiento es de un 20% a un 30%; es por ello que las empresas de clase mundial, buscan constantemente identificar oportunidades de mejoras y puntos fuertes” (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2016), es por ello que a través de esta investigación evidenciamos la vulnerabilidad de derechos hacia los trabajadores en el Ecuador durante la pandemia del Covid-19, es importante conocer los aspectos del porqué de lo que ocurre en la actualidad sobre los derechos laborales, debido que a raíz de la pandemia ha existido una fluctuación irregular de las estadísticas sobre las denuncias laborales realizadas ante el Ministerio del Trabajo, por lo que se analizará aquellos factores que han incentivado a las personas a denunciar y determinar las mayores causas durante los años 2020 y 2021.

Actualmente aún existen gran cantidad de afectados por las decisiones administrativas y legales sobre el tema de derechos laborales y obligaciones de los empleadores con sus colaboradores durante el periodo de la pandemia del Covid-19, es por ello que se debe estudiar a fondo las relaciones causa y efecto de las medidas aplicadas durante el año 2020 y sus repercusiones en el año siguiente, además de los medios poco éticos tomados por ciertas organizaciones, empresas, compañías y otras que aprovecharon o utilizaron como una excusa estas medidas auxiliares para disminuir personal y evitarse el pago de indemnizaciones por despidos.

El estudio de este trabajo de titulación puede ayudarnos a conocer más sobre el derecho laboral, además de aprender las formas en las que los empleadores pueden terminar de forma legal el contrato de trabajo, así como las necesidades que existen aún dentro de nuestra legislación sobre la protección de la estabilidad laboral y el trabajo

digno, pues debemos encontrar, analizar y comentar sobre la norma para lograr su perfeccionamiento.

El trabajo de investigación tendrá como estructura identificar a través de una clasificación en el tiempo durante los años de la pandemia los datos estadísticos respecto a la cantidad de denuncias laborales presentadas al Ministerio del Trabajo, posteriormente clasificando aquellos trámites relacionados a la terminación legal del contrato individual del trabajo, determinando el exceso de despidos intempestivos encubiertos en la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo, terminación por caso fortuito o fuerza mayor, de forma que se puede estudiar y establecer aquellas lagunas jurídicas dentro de la normativa ecuatoriana sobre el derecho laboral que en ocasiones afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, concluyendo así con estrategias de mejora para nuestra normativa para la mayor protección de los derechos del trabajador dentro del sector privado.

La pregunta problémica del trabajo de investigación es: ¿De qué forma se puede medir el nivel de calidad y eficacia del seguimiento a la denuncias laborales presentadas al Ministerio del Trabajo en relación a los trabajadores que han sido desvinculados de sus labores por causal de caso fortuito o fuerza mayor?

Planteamiento del Problema

Debemos estudiar a detalle aquellas causas por las cuales existe un incremento de denuncias laborales desde una perspectiva de análisis jurídico en el que determinamos el porqué de cada causal dentro de las denuncias presentadas al Ministerio del Trabajo, analizando aquellos casos afectados por la pandemia del Covid-19 y como se vulneraron los derechos de los trabajadores justificándose en normas que fueron consideradas de

emergencia dentro del mismo código de trabajo para mantener una supuesta estabilidad económica durante el comienzo de la pandemia.

Existe la necesidad de estudiar las motivaciones por parte de los empleadores para emplear la causal del caso fortuito o fuerza mayor como medio de terminación del contrato, además de establecer de forma se pueden presentar pruebas dentro de este tipo de denuncias laborales; asimismo debemos comprender el sistema de denuncias dentro del Ministerio del Trabajo y la eficacia que tienen al momento de resolver las denuncias de los trabajadores.

Actualmente las estadísticas de las presentación de denuncias laborales al Ministerio del Trabajo durante los años 2019 al 2021 son variadas, y a pesar de que en el año 2020 se reflejó un mayor número de afectados que en el año que le precede, ambos, tanto 2020 y 2021, demuestran un incremento exponencial sobre las denuncias laborales en épocas pre-pandémicas.

Conocer en detalle sobre las normas que regula la rama del derecho laboral en el Ecuador, así como el estudio de los principios y derechos de los trabajadores, de tal forma que se pueda determinar aquellas necesidades aún existentes por la población de empleados en el Ecuador, demostrando que pueden existir aún más herramientas que les ayude a mantener una estabilidad laboral en la que sus patronos no puedan romper injustificadamente el vínculo laboral que se crea entre ellos y sus colaboradores.

Por medio de entrevistas a inspectores de trabajo, profesionales del campo laboral dentro de las instituciones públicas, consultar la opinión y experiencia sobre los derechos que protege el actual Código de Trabajo y cómo el Estado a través del órgano legislativo podría mejorar dicha protección de derechos.

Además de realizar entrevistas cortas a sujetos que han sufrido de alguna vulneración de derechos dentro de su ambiente laboral que los obligara a retirarse de sus mismas labores o que a su vez fueran motivo para que la empresa donde se relacionaban puedan desprenderlos de sus roles.

Dentro de los datos brindados por el Ministerio del trabajo podemos observar como existe un gran número de personas que optan por la vía judicial para la resolución de estos conflictos de carácter laboral, es así que en un informe presentado durante el mes de febrero del año 2022 el Ministerio determinó que “de las 9286 denuncias recibidas, el 30% opta por la vía judicial después de obtener la respuesta de la entidad”. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Por lo que ratificamos la base de la pregunta problémica de esta investigación: ¿De qué forma se puede medir el nivel de calidad y eficacia del seguimiento a la denuncias laborales presentadas al Ministerio del Trabajo en relación a los trabajadores que han sido desvinculados de sus labores por causal de caso fortuito o fuerza mayor?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor aplicado durante el periodo de la pandemia del Covid-19.

Objetivos Específicos

Identificar la motivación de denuncias laborales presentadas durante el tiempo de pandemia, en los años 2020 y 2021, en el Ecuador.

Determinar los medios de prevención que pueden aplicarse desde el Ministerio del Trabajo para evitar el incremento de las denuncias laborales en el Ecuador.

Recomendar soluciones aplicables al derecho ecuatoriano sobre la incorrecta utilización de la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor en el Código de Trabajo.

Justificación

Se realiza la presente investigación para conocer, analizar, determinar y concluir aquellos factores dentro del sistema administrativo en el que se tramitan las denuncias laborales en el Ministerio del Trabajo de Ecuador, de forma que logremos clasificar los tipos de denuncias laboral y determinar las causas principales de la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para la terminación del contrato de trabajo.

La necesidad de este proyecto se da en beneficio de aquellas personas que deben seguir con largos trámites para poder reclamar lo que les corresponde por ley al sufrir una desvinculación laboral abrupta de la empresa donde trabajaban, además de demostrar la falta de capacidad de inspección que tienen los ente reguladores sobre los diferentes casos presentados por los denunciantes.

Mediante entrevistas y consultas realizadas por medios telemáticos, podemos conocer detalladamente los motivos por los cuales se han dado estos despidos, así como la motivación legal por la cual se excusaron los empleadores a implementar la terminación contractual por fuerza mayor o caso fortuito en negocios que no han demostrado imposibilidad de sus labores primordiales.

A través de la investigación se incentiva a los trabajadores que han sido víctimas de este tipo de modalidad de terminación del contrato, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral, además aclarando las formas de probar en contra a esta causa.

Además con aquellos datos estadísticos presentados oficialmente por canales institucionales del Ministerio del Trabajo podemos comprender que existe un déficit dentro de la calidad de atención que existe sobre la atención de denuncias laborales por despidos no justificados de forma correcta.

Se benefician de este trabajo aquellas personas que sufrieron de despidos y han alegado que sus casos son de despidos intempestivos, que en su momento fueron justificados como la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para iniciar con un proceso administrativo en contra de los ex-empleadores para la correcta motivación del uso del artículo 169 del Código del Trabajo .

Por medio de este estudio aprendemos de forma detallada los aspectos que conforman a la rama del derecho laboral dentro de la legislación ecuatoriana, analizando sus lagunas jurídicas y determinando qué herramientas se pueden corregir para que exista una correcta implementación en el sistema ecuatoriano, recomendando de forma clara la manera de mejorar la rama del derecho laboral interno.

Dentro de un carácter profesional este estudio permite desarrollar las habilidades de investigación y análisis jurídico que debe tener un abogado, lo que le permite tener una mejor comprensión al momento de estudiar la legislación nacional e internacional, además de educar a las personas que desconocen sobre el derecho laboral y los beneficios que este les brinda en los casos de despidos en el Ecuador, siendo este parte fundamental de los derechos de todos los ciudadanos.

Capítulo I:

Marco Teórico

1.1. Marco Teórico

En el marco teórico presentado a continuación se explicarán antecedentes históricos del derecho laboral, de forma que podamos comprender la importancia del trabajo y sus trabajadores, siguiendo con el estudio de lo comprendido como caso fortuito o fuerza mayor y su aplicación como una causal para la terminación de un contrato individual de trabajo.

1.1.1. Antecedentes históricos del Derecho Laboral

El ser humano se ha desarrollado gracias al trabajo en conjunto que ha permitido el avance social de la especie, desde el inicio de los registros históricos se relata que el hombre ha asignado labores a fin de crear secuencias productivas que permitan a las sociedades formarse y crear las estructuras de las civilizaciones como las conocemos hoy en día, estudios revelan que es el pilar fundamental de la vida, desde la perspectiva psicológica es “el rol básico y central que motiva el diario vivir del ser, crea una justificación de su existencia dentro de la sociedad” (Navarro, 1996), motivo por el cual destaca la importancia histórica en el desarrollo humano en torno a las actividades laborales.

El trabajo, al igual que la especie, ha evolucionado a los niveles de la modernidad, de igual manera este representa un avance en cuestión a derechos y obligaciones sobre aquellos involucrados en la producción de sus labores. El hito que marcó la historia del trabajador fue la industrialización de los procesos, la revolución industrial fijó un antes y después en la manera de laborar para las personas, a su vez trajo consigo una mayor carga de responsabilidades para el empleador y sus colaboradores.

La revolución industrial trajo consigo los primeros indicios de movimientos sociales a favor de derechos al trabajador, popularizando gradualmente la formación de juntas sindicales independiente a cada industria donde los trabajadores en conjunto reclaman por condiciones laborales básicas para el desarrollo de un trabajo de calidad, que a su vez les permita desarrollarse en su entorno social y familiar, la definición básica de un sindicato en el inicio de la revolución industrial fue “una asociación protectora de trabajadores para la prevención de riesgos por peligros del uso de las nuevas maquinarias” (Cartwright, 2023), a pesar de no comunicar de forma expresa la idea de derechos, las actividades y objetivos a los que se enfocaban fueron los exponentes para la creación de normas a favor de los trabajadores.

Los primeros registros sobre normas de protección laboral se remontan al año de 1802 cuando se presenta al Parlamento del Reino Unido la propuesta de actas conocida como el *Acta de Fábrica* o *Factory Acts* en su idioma nativo, esta tenía como finalidad regular las condiciones laborales de las mujeres y niños en las fábricas de textiles, además de reducir el tiempo de trabajo diario que podía realizar un menor de edad; se mostraba gran oposición principalmente por los dueños de las grandes industrias preocupados en los niveles de producción de sus fábricas, algo que fue demostrado en contrario, ya que la mejora de estas condiciones influyó a que los trabajadores se volvieran más productivos.

Años más tarde, en 1819, se presenta una de las reformas más esperadas sobre el *Acta de Fábricas*, estableciendo por primera vez una edad mínima requerida para poder laborar dentro de la industria; de forma negativa, esta acta sólo beneficiaba a niños y mujeres del área textil, por lo que no protegía a los trabajadores en general. No obstante, este fue el inicio para una revolución de derechos a los trabajadores alrededor del mundo.

Las normas acogidas en Reino Unido dieron paso a que otros países europeos decidieron implementar reformas similares dentro de sus normativas del trabajo, principalmente recibiendo el apoyo e impulso de las asociaciones sindicales como representantes de las propuestas. No fue hasta mediados de siglo que las ideas de protección al trabajador y sus derechos se esparcieron por toda Europa y Norteamérica.

Fue así que a finales del siglo XIX, en el año de 1886, ocurre uno de los mayores acontecimientos en la historia a favor de los derechos laborales; el 1 de mayo de 1886 inicia una huelga en la ciudad de Chicago en Estados Unidos de Norteamérica, siendo esta la segunda ciudad del país con mayor afluencia del comercio interno y externo, la huelga tornó a una tonalidad violenta que causó revueltas donde se registraron fallecidos y heridos, siendo la causa de esto la “traición de la asociación de sindicatos” (1886) según los registros impresos del New York Times a entrevistas realizadas a los obreros huelguistas.

El objetivo de los huelguistas fue alcanzado, su sacrificio no fue en vano, lo que permitió el avance de derechos al trabajador estableciendo de forma obligatoria la jornada laboral de 8 horas, cumpliendo con la teoría en la que se fundó el movimiento obrero británico de “8 horas de trabajo, 8 horas de ocio, y 8 horas de descanso” (Owen, 1817).

Décadas más tarde, la creación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], dio paso a la internacionalización del derecho laboral, su creación se origina con la elaboración del *Tratado de Versalles* en el que se establecen regularizaciones para los trabajadores y sus derechos dentro de los territorios de los países contratantes. Entre algunos de los aspectos que fueron incorporados dentro de este convenio internacional se encuentran la aplicación de salarios mínimos, el descanso obligatorio del trabajador, el

pago digno en relación al trabajo empleado, la adopción de horarios máximos de trabajo semanal, y otras medidas en busca de la protección del trabajador.

Las medidas aplicadas internacionalmente fueron soporte para que otros países y movimientos sociales basen sus luchas por sus derechos, además ayudaron a motivar y estructurar las normas internas de los Estados en cuestión del derecho laboral y como ser aplicadas para los sujetos de un entorno laboral, como lo son derechos y obligaciones, tanto para empleadores y trabajadores.

1.1.2. Origen del Derecho Laboral en el Ecuador

La historia de los derechos del trabajador en el Ecuador se remonta al primer tercio del siglo XX cuando el país se veía inmerso en el control de la plutocracia, lo cual era considerado como la mayor causa de la inestabilidad económica para las clases obreras y agrícolas.

La plutocracia es una forma de oligarquía en la que el control del Estado se ve influenciada en su totalidad por las clases sociales dominantes, es decir las del poder económico, dentro del Ecuador principalmente se denominó como una bancocracia por ser los líderes del poder financiero quienes controlaban las políticas internas del país.

Con la llegada de la Revolución Juliana en el año de 1925, se da el primer golpe de Estado institucional con respaldo militar en el Ecuador, siendo este impulsado mayormente por la juventud militar de las fuerzas armadas, las comunidades de agricultores, obreros y cuerpos sindicales del país.

La Revolución Juliana como golpe de Estado resultó en dos juntas de gobierno provisional para establecer cambios y reformas dentro de la normativa interna del Ecuador, posteriormente dando paso a la presidencia de Isidro Ayora en el año de 1926.

Los cambios dentro del periodo revolucionario fueron trascendentales para la evolución de los derechos laborales en el Ecuador, el Estado tomó mayor participación en el manejo de la economía, se dió por primera vez la fiscalización de los bancos, además de establecer autoridades de control como la superintendencia de bancos para regular a las instituciones financieras; sobre el derecho tributario se implementó la recaudación del impuesto a la renta sobre las ganancias y utilidades, además del control de políticas aduaneras.

En lo que respecta al derecho laboral, se estableció medidas de protección social para los trabajadores, la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, de las Direcciones de Salud y de la Caja de Pensiones fueron los inicios de la seguridad social como derecho para los ecuatorianos; además de las reformas laborales sobre los tipos de contratos, remuneraciones, descansos obligatorios, jubilaciones, entre otras políticas.

En 1929 se ratifican estas políticas dentro del *Título XII de las Garantías Fundamentales* de las constitución implementada durante el periodo de gobierno de Isidro Ayora, otorgando protección constitucional a los derechos del trabajador, marcando un hito histórico en el derecho laboral para el Ecuador.

Estos acontecimientos de inicios de siglo fueron los mayores exponentes para continuar con la creación de políticas y derechos a favor de los trabajadores, fomentando en años siguientes otros beneficios como los son el pago de utilidades, décimos, protección de accidentes laborales, y la creación de grupos sociales en busca de la igualdad de oportunidades.

1.1.3. Importancia del Derecho Laboral

La sociedad se desarrolla en base a la productividad de las industrias, el flujo de la economía depende del trabajo que proviene de la producción de los trabajadores, es por ello que la protección del trabajador es fundamental para el óptimo funcionamiento de los sistemas sociales y económicos de la civilización, según el especialista laboral chileno Pablo Palma “el derecho laboral tiene su importancia en la estabilidad del trabajador y sus condiciones dentro del entorno de trabajo para la eficiente productividad del profesional” (2020), por lo que es un pilar no solo para el sujeto sino para la institución que oferta el empleo.

El derecho laboral promueve y protege las condiciones justas del trabajo, es la base para la realización personal de los seres humanos, permite que se genere independencia económica para las personas, de forma que puedan llevar un estilo de vida socialmente estable.

Esta rama del derecho previene que existan conflictos en el desarrollo del entorno laboral, pues establece las normas básicas que deben existir entre empleadores y colaboradores, asegurando el pleno crecimiento de las industrias dentro de los mercados, además de establecer derechos y obligaciones que beneficiaran bidireccionalmente a las personas y a las empresas.

Desde la perspectiva del trabajador, la importancia del derecho laboral se establece en un concepto de protección física y psicológica del ser humano, además de prevenir que se vulneren sus derechos fundamentales; el bienestar laboral protege que se establezcan normas básicas del cumplimiento de un trabajo, mediante condiciones mínimas como horarios razonables que permitan el descanso y desarrollo social de las personas, seguridad y cuidado de la salud, oportunidad de equidad e igualdad para los

diferentes grupos sociales, étnicos y culturales de una sociedad, además de crear estabilidad económica.

El cumplimiento de estos estándares permite la prevención de la explotación y abusos al trabajador, al organizar el tipo de conductas que se deben cumplir y respetar en los trabajos, además de ser implementador de recursos de protección a través de prohibiciones y sanciones respecto al trabajo.

Asimismo, el beneficio se ve reflejado para las empresas y los empleadores, creando un bienestar económico y desarrollo de sus funciones dentro de los mercados nacionales e internacionales, lo que permite el crecimiento de las industrias y la competitividad; el cumplimiento de los derechos laborales se refleja con el incremento de la productividad del trabajador, beneficiando de forma directa a la industria a la que pertenecen.

1.1.4. Principios relativos al Derecho Laboral

Los principios dentro del derecho tienen como función fundamentar el porqué de la creación de las diferentes ramas y aspectos del derecho, este determina el funcionamiento del sistema jurídico en la aplicación de las normas, lo que permite establecer cambios y reformas sobre cuestiones legales al implementar nuevas prácticas jurídicas dentro de la sociedad.

En el derecho laboral, así como sus diferentes aspectos conceptuales y jurídicos, se fundamenta en base a principios que dan respuesta a las teorías de protección de los trabajadores, lo que permitirá establecer normas de protección en contra de actos que atente en contra de las normas; en relación a la protección en contra de la vulneración del

derechos al trabajador, existen cuatro principios que fundamentan la implementación de estos mecanismos para cuidar al trabajador de ser víctima de este tipo de abuso.

El jurista mexicano Marco de la Cueva (1972) comentó sobre la importancia de los principios del derecho en su aplicación, este dijo que “se fijan estas bases generales para asegurar la vida, salud y derechos de los trabajadores como de sus empleadores”, por lo que no solo son meros términos conceptuales del derecho, sino que son la razón de ser en la creación de las normas.

1.1.4.1. Principio de Buena Fe

Este principio se encuentra dentro de todas las ramas del derecho, es base para el cumplimiento de los aspectos jurídicos y normativos de un sistema legal; la buena fe representa el carácter de honestidad para la correcta ejecución de las obligaciones entre los sujetos y que estos van a cumplir con lo pactado dentro de un contrato.

Según la doctrina se puede establecer como un nivel de objetividad en el cumplimiento de relaciones contractuales adquiridas por las personas, se denomina de tal forma que se entiende como buena fe aquello que se debe cumplir para que se realice un trabajo en específico según las especificaciones que se determinan, por lo que dependerá del contenido del contrato para tomar como referencia estudiar el comportamiento de una persona en base a la buena fe.

La buena fe se define como “la eticidad de los actos dentro de lo legal y el cumplimiento de la norma” (Caballero, 2008), en sí la base de este principio es la ética, pero considerando que la ética no es objetiva, dependiente del lugar donde se analice existe una subjetividad de la buena fe de los actos sobre el comportamiento del ser humano dentro del entorno social en el que se desenvuelve.

Al momento de contraer una relación laboral entre trabajador y empleador se originan derechos y obligaciones contractuales que ambas partes deberán cumplir bajo este principio, obligándolos a entregar y realizar lo pactado a favor del objeto del contrato laboral.

Al igual que otros contratos, el contrato de trabajo no solo genera obligaciones durante su tiempo de vigencia, sino después de su finalización, ya que se establece el pago posterior al trabajador por conceptos como desahucio o, en caso de despido, de una indemnización.

Podemos comprender según la cátedra de Pedro Irureta (2011) que “en el ámbito laboral, la buena fe traerá aparejada la protección del contratante diligente y que actúa fundado en un proceder correcto, sin que exista fraude o dolo en su obrar”, es decir que tiene un carácter bilateral en el cumplimiento de la norma laboral, ya sea en las acciones del trabajador como las de su empleador, ambos viéndose en la responsabilidad del cumplimiento de sus labores, bajo su voluntad, de actividades relacionadas al correcto desarrollo de un trabajo.

Es decir, la buena fe del empleador recae en el cumplimiento de los derechos y obligaciones sobre sus empleados, en el caso de la investigación, recae en la indemnización a los trabajadores en caso de despido, lo cual brinda una compensación por la situación de desempleo que ingresa el trabajador y se le da este soporte económico como método preventivo de quebrantar su economía personal.

1.1.4.2. Principio Protector

El derecho laboral como mecanismo de protección tiene que velar por la seguridad jurídica de las personas dentro de un trabajo, además debe proteger aspectos del cuidado

del ser humano, como lo son la salud física, psicológica y social del colaborador, esto considerando el nivel de poder e influencia dentro de las decisiones relacionadas a la relación laboral.

El principio protector abarca todas las normas y prohibiciones establecidas para prevenir vulneración de derechos del trabajador, así como la implementación de mecanismos de ayuda a través de la seguridad social o brindando medios de protección mediante autoridades que den facilidad de realizar denuncias laborales y quejas sobre actos que van en contra de sus derechos.

Se determina como una forma de protección al sujeto con menos poder de interacción en lo que se lleva a la rama contractual del derecho, aunque los derechos representan igualdad a la par de otras personas dentro de la misma situación, al momento de existir una relación contractual entre el empleador y el trabajador, no existe el mismo nivel de decisiones por ambas partes, por lo que se surge “la necesidad de protección a la parte débil del contrato, buscando un cuidado extra al trabajador sobre futuros abusos de su empleador” (Carmona, 2020).

La protección se ve reflejada no solo durante el tiempo de trabajo, sino también después de ser desvinculado, ya que la norma establece el pago indemnizatorio a las personas que son despedidas para proporcionar una reparación por el daño causado, siendo este la afecta a su estabilidad laboral.

1.1.4.3. Principio de Continuidad Laboral

La continuidad laboral hace referencia a la estabilidad de una persona dentro del trabajo, conocida como estabilidad laboral, la creación de los derechos laborales

fundamentan el cuidado de un trabajo con la persona, de forma que exista estabilidad económica que le permita desarrollarse dentro de una sociedad.

La estabilidad se puede clasificar de dos formas, la absoluta o la relativa, cuando ésta es absoluta existen justificantes para mantener la permanencia de una persona dentro de un puesto de trabajo, y aquellos motivos no tienen forma de ser eliminados, pero la estabilidad relativa se da porque el empleador puede desvincular a una persona de dicha relación laboral, pero existe responsabilidad de indemnización; Para entenderlo de una forma sencilla, el principio de estabilidad es en sí “un mecanismo de prevención de los despidos injustificables por parte de los empleadores con los trabajadores, evitando los cambios de personal masivo sin necesidad alguna” (Felipe, 2023).

El despido en sí es la mayor forma de afectación a la estabilidad laboral, ya que en su mayoría no es un acto advertido, lo cual deja en una situación vulnerable al trabajador al que se le pone fin a la relación laboral; esta situación pone en incumplimiento la obligación del empleador de brindar una estabilidad laboral, por lo que se considera un daño que debe ser indemnizado.

1.1.4.4. Principio de Razonabilidad

La razonabilidad hace referencia a la lógica y el sentido común dentro del derecho, este principio no hace mención a una teoría exacta del comportamiento más allá del cumplimiento de las normas y de la conducta moral del ser humano.

La lógica de lo que es correcto dentro del entorno laboral, algo que se ve relacionado con la aplicación del principio de la buena fe y el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los trabajadores y los empleadores, a fin de no cometer

actos que no tienen relación a lo que se ha pactado sobre el cumplimiento de las labores de un trabajo.

La razonabilidad hace referencia a “la comprensión de la racionalidad de los principios normativos como una expresión de la lógica formal que maneja el entendimiento de los silogismos dentro de la norma” (Irureta, 2020), es decir que existe el análisis deductivo del reflejo del comportamiento humano sobre lo que está escrito en la normativa.

La razonabilidad se ve vinculada con el moral, por lo que recae en la persona y su comportamiento, dejando en manos de cada sujeto el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone en ellas; los empleadores deben acatar estas normas, la búsqueda de lagunas jurídicas para evitar el pago de indemnizaciones son actos en contra de la moral que atentan a los derechos del trabajador.

1.1.5. Caso fortuito y/o fuerza mayor

El ser humano es capaz de analizar posibilidades de forma estadística, basándose en datos previos para el desarrollo de proyecciones a ciertas situaciones dentro de la vida cotidiana, esto en relación al comportamiento de las masas y de quienes las componen mostrando las conductas sociales de las civilizaciones ante una realidad, se determina que la estadística no solo es utilizada para ciencias exactas, sino que en la rama social se pueden crear “índices capaces de medir la situaciones que demuestran las posibilidades de aumentar el bienestar social” (Barreto, 2012).

A pesar del estudio de las posibilidades a través de las estadísticas, el ser humano no es capaz completamente de descifrar todas las situaciones venideras, no por el hecho de que estas no se vean relacionadas al comportamiento del humano, sino que son actos

nacientes de hechos inciertos que no tienen lugar dentro de las proyecciones alcanzables al análisis de la razón.

Dentro de nuestra lengua, se define que el caso fortuito es un “suceso por lo común dañoso, que acontece por azar, sin poder imputar a nadie su origen” (Real Academia Española, s.f.), es decir que son hechos imprevisibles, no existe un método exacto para asegurar su existencia, pero aún más importante, no hay un sujeto responsable por estos actos, ya que no son ocasionados de forma intencional.

Es de esta manera que dentro del derecho se ha implementado el término del caso fortuito y/o la fuerza mayor para eximir la responsabilidad de las personas sobre ciertos aspectos contractuales que se vean afectados de forma directa e indirecta por la causa de un evento que no se puede prever.

1.1.6. Aplicación del caso fortuito y/o fuerza mayor dentro del derecho

Aunque no existe un registro escrito de la primera vez que se utilizó el término del caso fortuito o la fuerza mayor en el derecho, los sucesos inciertos han existido durante toda la historia humana, siendo algo natural la improbabilidad de las cosas, de forma jurídica se determina en general que el caso fortuito es un “hecho que no ha podido preverse, o que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable. Al igual que la fuerza mayor, es una causa de exoneración del cumplimiento de las obligaciones” (Real Academia Española, s.f.).

La influencia legal que se le adjunta a esta definición se rige en la responsabilidad del sujeto, al referirse dentro del derecho existe alusión a la rama contractual, en este existen las obligaciones por parte de los sujetos contrayentes de cualquier tipo de contrato,

y es que el acto considerado como caso fortuito y/o fuerza mayor puede causar un efecto a los resultados de lo pactado en dicho acuerdo.

A pesar de tener una definición clara a simple vista para el lector, la figura del caso fortuito crea duda sobre los expertos de lo legal en relación a lo que es el derecho laboral, ya que en sí se cuestiona el cómo un suceso puede afectar la contractualidad de un acuerdo que se basa principalmente en el comportamiento y las actividades que debe realizar una persona como trabajador.

Entre otros conceptos jurídicos del término, podemos estudiar de la doctrina que existe una división en lo que es caso fortuito o fuerza mayor, anteriormente se determinaba como caso fortuito aquello que implica un evento natural y una fuerza mayor cuando se vincula con la actividad humana, pero esto era una simple distinción conceptual ya que en su esencia prevalece la idea de la imprevisibilidad.

Cuando la figura no encaja con el hecho de forma teórica, pero si se aplica en la perspectiva legal debido a la jurisprudencia, ¿ha sido aplicado de forma correcta el término a la situación planteada?. Según Oramas (2020) “la perspectiva de la pandemia como un caso fortuito o fuerza mayor es realmente una clasificación subjetiva al que analiza la situación”, y depende de la territorialidad del hecho, es que realmente podemos considerar el Covid-19 como un caso fortuito, a pesar de saber de su existencia en la zona oriental del planeta y realizar medidas de prevención para su no propagación en la población.

Las epidemias son consideradas como parte de la clasificación de los casos fortuitos o fuerza mayor, pero no se toma en consideración el espectro de una pandemia, según la Universidad Nacional Autónoma de México, en su guía de conceptos jurídicos para la comprensión del Covid-19 dentro del marco legal, “al ser la pandemia

consecuencia de una epidemia, debe ser considerada bajo el término de fortuitidad” (UNAM, 2021).

1.1.7. Caso fortuito y/o fuerza mayor como causal para la terminación del contrato de trabajo en el Ecuador

En el Ecuador se brinda el mecanismo de denuncias laborales a través de la vía administrativa según lo establece el Código del Trabajo, en reiteradas ocasiones las personas deciden no denunciar por esta vía debido al bajo nivel de respuesta y alta burocracia por parte del Ministerio del Trabajo, optando como primera opción la vía judicial, medio por el cual, a pesar de tener tiempos más extensos, consideran tiene mejores resultados al momento de dictar una decisión en relación a lo laboral.

Las cifras oficiales del Ministerio del Trabajo reflejan que durante los años 2020 y 2021 se presentó un incremento a comparación de los años pre-pandemia respecto a las denuncias laborales de la vía administrativa; según las estadísticas presentadas por el Ministerio del Trabajo, en 2019 se presentaron un total de 3687 denuncias laborales por la vía administrativa, de las cuales solo el 20% de estas fueron atendidas, estas denuncias principalmente son a causa de despidos intempestivos, acoso y discriminación, y valores impagos.

La estadística empeoró, registrando un incremento de 953% durante el periodo pandémico del año 2020, siendo uno de los mayores causantes la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, algo que continuó en tendencia para el siguiente año, pues se registra que en 2021 se presentaron un total de 35349 denuncias, cifras que no se evidenciaban previo a la pandemia del Covid-19.

La problemática comienza cuando los empleadores utilizan esta herramienta para la terminación del contrato de trabajo en casos en los cuales no se registró un cese de sus actividades, a pesar de esto aplicando los despidos por caso fortuito y/o fuerza mayor. Según el Código del Trabajo (2005) se establece que:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

Se determina que para la aplicar la terminación del contrato de trabajo debe existir la imposibilidad de realizar las labores; Según la *Real Academia de la Lengua Española*, se define como *Imposibilidad* la “Falta de posibilidad para existir o para hacer algo”, entendiéndose en el plano de que dicha actividad ya no existe dentro del tiempo actual.

La importancia de entender el artículo 169 del Código de Trabajo recae en el hecho de comprender las motivaciones detrás de las denuncias presentadas durante los años 2020 y 2021, siendo en su mayoría casos de despidos en base a este artículo a pesar de que los colaboradores realizaron actividades durante dicho periodo.

1.1.8. Vulneración del Derecho Laboral al trabajador como violación a los Derechos Humanos

Al hacer referencia del derecho laboral dentro del entorno pandémico, tenemos que tomar en consideración la afectación de los derechos humanos a causa de las políticas aplicadas al trabajador, siendo este un derecho fundamental para el desarrollo funcional y el cumplimiento de una vida digna.

La llegada del Covid-19 fue un exponente al incremento acelerado de la informalidad del trabajo, esto a raíz de la afectación directa a la economía de los Estados, obligando al cierre de negocios por la falta de actividad del mercado local e internacional; esto llevó a la búsqueda de alternativas de modelos de trabajo para mantener las actividades del trabajo a través de modalidades a distancia o telemáticas para no cesar con la actividad de todo el sector productivo.

La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, a través de la Organización de los Estados Americanos, publicó una resolución para aconsejar la prevención de la vulneración de derechos humanos por causa de la pandemia, y es que dentro de este se establece la importancia de “aplicar políticas en relación a la protección del derecho laboral para los sectores de mayor riesgo y vulnerabilidad” (OEA, 2020), impulsando el objetivo internacional de proteger el derecho fundamental del trabajo como base del desarrollo íntegro de una persona.

1.2. Marco Legal

El desarrollo del marco legal sirve para explicar las bases legales en las cuales se fundamenta la investigación, además de aclarar la norma para el lector de este trabajo de investigación. Se explica el desarrollo de los artículos comprendidos en las leyes ecuatorianas para la comprensión de la causal de terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor durante la época de la pandemia del Covid-19 y su aplicación en tiempos de emergencia, además del análisis comparado con otras normas del mismo ámbito.

1.2.1. Código del Trabajo

En el Ecuador las normativas relacionadas al trabajo y del trabajador, así como las relacionadas a los empleadores, se ven reflejadas dentro del Código del Trabajo, este establece las normas y reglas a seguir para los empleadores y trabajadores, con el objetivo de mantener un entorno laboral íntegro entre colaboradores y las empresas a las cuales ofrecen sus servicios.

La creación de este código se da como resultado a la búsqueda de proteger los derechos laborales que otorga la constitución del Ecuador a todas las personas que realizan una actividad relacionada al trabajo dentro del territorio nacional, estableciendo normas de conductas generales y políticas a seguir en la estructuración de códigos internos de las empresas y organizaciones, además de determinar a detalle los derechos y obligaciones de los empleadores y de los colaboradores.

Dentro de lo expuesto, en el Código de Trabajo se establece en su artículo 188 que “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), dejando en claro que en casos que el empleador decida, por voluntad propia y no por decisión bilateral, se deberá realizar un pago indemnizatorio al trabajador de forma que este reciba una contraprestación económica por ser desvinculado de forma inesperada de su situación actual de trabajo.

Con la llegada de la pandemia del Covid-19, se registró un incremento del desempleo en el país, a pesar de que las personas eran desvinculadas de sus puestos de trabajo, estos no recibían indemnización, ya que los empleadores se justificaron bajo la misma normativa del Código de Trabajo, en la cual bajo el artículo 169 en su numeral 6 se determina que el contrato de trabajo se puede dar por terminado de forma legal en vista

de que un hecho considerado caso fortuito y/o fuerza mayor imposibilitaran el trabajo de la persona.

El problema de la norma recae en la falta de seguimiento y supervisión a los casos de terminación laboral justificados por caso fortuito y/o fuerza mayor, considerando que la imposibilidad del trabajo no se evidenciaba en todas las empresas y negocios que daban por terminados los contratos, dejando a prueba la existencia de una gran vulneración de derechos a los trabajadores en la época del Covid-19.

A pesar de tener la intención de proteger a los trabajadores y prevenir desestabilidad laboral, aún se deben realizar cambios dentro de la norma, siendo esta la ley de mayor jerarquía interna en lo que respecta al derecho laboral; por lo que es necesario analizar las estrategias de otras naciones sobre la prevención de este problema.

Es importante comprender el porqué debemos utilizar como base de la investigación este código, y es que para el entendimiento de un malestar se debe analizar y estudiar cada raíz que puede influenciar en su creación, o en este caso, la poca prevención que se le ofrece.

1.2.2. Perspectiva Internacional a la aplicación de Medidas de Apoyo

El impacto de la pandemia en la salud fue el factor de mayor preocupación internacional, siendo este el énfasis prioritario de las organizaciones internacionales y su prevención desde el punto de vista de la medicina, junto a esto se enlazaron dos temas de alto interés por las naciones, el sistema económico y las medidas sociales para prevenir la pérdida de empleos y cuidar el bienestar de los ciudadanos.

A raíz del incremento de casos del Covid-19, los organismos internacionales tomaron acción sobre las naciones impulsando las ideas para llevar a cabo aplicaciones

de contingencia para el apoyo de las personas sobre la situación económica que impactaría internacionalmente la estabilidad económica, por lo que a través de la Organización Internacional del Trabajo se gestionaron las asesorías a las naciones para conocer las bases fundamentales de las normas que se aplicarían para prevenir la informalidad y el desempleo, dejando en consideración que se deben “identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

1.2.3. Ley de Apoyo Humanitario

Como reacción de emergencia ante los hechos causados por el inicio de la pandemia del Covid-19 en el Ecuador, se implementó la ley de apoyo humanitario con la finalidad de ayudar a la sociedad ecuatoriana a prevenir la desestabilidad económica y social, de forma que se implementaron medidas sobre el derecho laboral y el manejo sobre las relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores a causa de la emergencia sanitaria declarada en el año 2020.

A pesar de presentarse como una ley con el objetivo de realizar un apoyo social a la situación de la pandemia en el Ecuador, esta fue criticada por ser considerada como una herramienta que brinda desigualdad de derechos en relación del empleador y el trabajador. La defensoría del pueblo del Ecuador incluso interpuso una garantía constitucional, en la cual el Defensor del Pueblo designado hasta el año 2021, comentó que “La Ley de Apoyo Humanitario no solo contradice la Constitución, sino que atenta contra las normativas internacionales como los Objetivos del Milenio y las reglamentaciones de la OIT que garantizan el derecho a la vida digna de las personas trabajadoras” (Dr. Freddy Carrión, 2020).

La presentación de las medidas para apoyo al trabajador se encontraban relacionadas a la disminución de horarios laborales a favor de que los empleadores logren mantener un soporte económico para sus negocios, contradiciendo así a los derechos del trabajador, siendo fundamentalmente como se establece en la constitución del Ecuador, en su artículo 328, que las personas deben recibir “un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008), por lo que esto afectaba directamente al bienestar no solo del trabajador sino de su entorno familiar.

Capítulo II:

Metodología del Proceso de

Investigación

2.1. Enfoque de la Investigación

El desarrollo de una adecuada investigación se basa desde el uso correcto de sistema metodológico implementado y el uso eficaz de las herramientas de análisis que le sean aplicadas, es así que se establece un enfoque que permitirá una idea clara para direccionar la redacción y muestra de resultados de este tipo de documentos.

En el presente trabajo de investigación se optó por la selección de un enfoque mixto, entre las cualidades de las metodologías cualitativas y cuantitativas, ya que esto permite la mejor comprensión de un tema en razón de lo que se desea explicar y de resultados estadísticos que puedan mostrarse en las conclusiones del proyecto.

El análisis en conjunto de los enfoques cuantitativo y cualitativo permiten la mejor comprensión de una tema de investigación, ya que estos “recopilan de forma vinculada datos que permitirán comprender un tema desde varias perspectivas de la investigación” (Herrera Ruiz, 2017).

2.2. Tipo de Investigación

Teniendo en consideración la información necesaria para el tema del proyecto que se propone, se puede establecer que el tipo de investigación del trabajo de titulación tendrá los parámetros del método descriptivo para su desarrollo y aplicación de un tipo exploratorio para la conclusión analítica de los resultados.

Como lo explican Hernández, Fernández y Baptista (2010), en su libro Metodología de la Investigación, “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 80), siendo parte fundamental del proyecto el estudio descriptivo de la figura del caso fortuito y/o fuerza

mayor dentro de la rama de derecho laboral ecuatoriano, realizando así caracterización de los procesos y determinando características y conceptos sobre el mismo mediante análisis de casos.

La metodología del trabajo está direccionada a resultados cualitativos, y el análisis de algunos datos estadísticos que permiten obtener una visualización porcentual que ha sido recolectada para conocer el estado actual de la problemática; en el método descriptivo identificamos nuevos conceptos e incluso analizaremos aquellas normas ya establecidas que permitan desarrollar el estudio del derecho laboral dentro del Ecuador, así también determinando las variables que afectan al incremento potencial de este tipo de casos dentro del Ecuador cada año.

2.3. Periodo y Lugar en donde se desarrolla la Investigación

La investigación se desarrolló durante el año 2023 en las ciudades de Guayaquil y Samborondón, provincia del Guayas, Ecuador; es dentro de este periodo que se realizó el análisis y estudio de la causal de terminación del contrato laboral por caso fortuito y/o fuerza mayor, en busca de comprender esta figura dentro del derecho laboral ecuatoriano, asimismo, en los lugares que se han especificado, se han desarrollado una serie de encuestas a sujetos que se vieron afectados por la implementación de esta causal durante la época de la pandemia del Covid-19.

2.4. Universo y Muestra de la Investigación

El universo y la muestra la investigación de las relaciones jurídicas se basa en el estudio de la legislación y la aplicación de la norma en la vida de los ciudadanos de un Estado, además del análisis y comparación de la norma en diferentes cuerpos legales, locales o extranjeros, de forma que en relación al presente trabajo de investigación deben

relacionarse al derecho laboral y los medios de terminación de un contrato de trabajo a causa de la existencia de un hecho considerado caso fortuito y/o fuerza mayor.

La muestra utilizada fue obtenida a través de la comprensión de la norma ecuatoriana y el desarrollo de encuestas a personas afectadas por la aplicación de la causal objeto de análisis en este proyecto, ya que sus experiencias son el factor de análisis que pueden ayudar a comprender claramente lo que se desea explicar en el proyecto y analizar detalladamente las conclusiones de la investigación.

2.5. Método Empleado

Para la realización de este trabajo de investigación se implementaron métodos de investigación y análisis, de forma que se cumplan con los objetivos planteados en la introducción del proyecto, siendo estos los métodos deductivos para el análisis de la materia, y el método empírico mediante encuestas realizadas.

2.5.1. Método Empírico

La aplicación de esta metodología se refleja en el razonamiento general hasta lograr la comprensión concreta de un tema, según Abreu (2014) este método se utiliza para “comprender las generalidades y deducir las consecuencias y conocimientos de la realidad estudiada”, por lo que se realiza un análisis de la legislación sobre el derecho laboral, el estudio del contrato de trabajo, de forma que se comprenden las diferentes vías para terminar con este tipo de contratos y comprender la aplicación de las causales de terminación del contrato establecidas en la norma, por lo que de forma específica se analizó la figura del caso fortuito y/o fuerza mayor dentro de estas causales y su aplicación durante el tiempo de pandemia de Covid-19 en el Ecuador.

Asimismo, se realizó el estudio comparado de otras normas suplementarias al derecho laboral y legislaciones internacionales junto a su aplicación en casos relacionados a la terminación del contrato de trabajo en razón de este tipo de situaciones de caso fortuito y/o fuerza mayor.

A través de la observación de los casos en relación a la causal de terminación del contrato laboral por caso fortuito y/o fuerza mayor, se detalla el concepto de esta figura en la normativa ecuatoriana, además de comprender sus consecuencias para las personas a las cuales les fue aplicada esta medida en los años de pandemia.

2.5.2. Método Estadístico

La encuesta como método de recopilación de datos es considerado como uno de los más efectivos para relacionar patrones de conducta sobre los individuos y un fenómeno en específico, de forma que se pueden obtener datos directos de aquellos que se ven afectados por un suceso sujeto a la investigación, en este caso analizando la perspectiva de los procesos administrativos y judiciales dentro de la rama del derecho laboral en el Ecuador y comprender cómo se gestionan.

Según Casas et al. (2002), se puede determinar que “la encuesta es uno de los métodos de investigación más rápidos y eficaces para la obtención de datos específicos, esto debido a la brevedad de su esencia” (p. 527), por lo que se considera una herramienta de gran utilidad para los trabajos de investigación académicos.

2.6. Procesamiento y Análisis de la Información

El presente proyecto de investigación se manejó bajo el enfoque de investigación mixto, aplicando la ideología de los métodos cualitativos y cuantitativos, además de ser de tipo descriptivo y exploratorio en relación al desglose de conceptos, ideas y

conclusiones en su redacción, se desarrolló en la ciudad de Guayaquil dentro del periodo del 2023, analizando los años previos de la pandemia del Covid-19.

Se emplearon métodos de investigación y análisis conceptualizar la base legal de la investigación a los lectores, además del desarrollo de encuestas a individuos que se vieron afectados por el tema investigado, obteniendo así datos primarios sobre la media de las experiencias que vive un ciudadano en relación a la terminación del contrato laboral y las consecuencias legales que pueden existir en la sociedad.

Los datos obtenidos se presentarán de forma estadística en relación a los niveles de gestión y conformidad ciudadana sobre el manejo de los procedimientos que se desarrollan por cuestiones de derechos laborales en el Ecuador, a su vez analizando los comentarios de los encuestados sobre su opinión de mejora para la optimización de los sistemas de protección de derechos desde la perspectiva ciudadana.

Capítulo III:

Análisis e Interpretación de

Resultados de la Investigación

3.1. Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación

Para comprender las consecuencias de la aplicación del numeral sexto del artículo 169 del Código de Trabajo, se realizaron una serie de encuestas, estas fueron intervenidas por veinticuatro sujetos que se vieron afectados por el uso de la causal de terminación del contrato laboral por caso fortuito y/o fuerza mayor durante el periodo de la pandemia del Covid-19 y su llegada al Ecuador en el año 2020.

Los resultados de la encuesta permitirán analizar esta figura legal desde la perspectiva de la experiencia de personas que fueron afectadas por su aplicación y entender la manera en la que la norma se gestiona dentro de la administración del Estado.

3.2. Resultados de la Encuestas

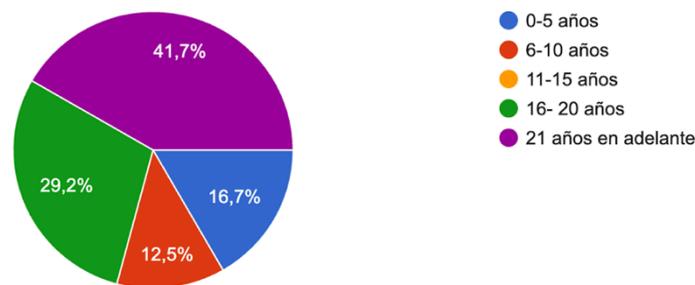
3.2.1. ¿Cuánto tiempo trabajó antes de que se diera fin a su contrato de trabajo por la causal del Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo (terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor)?

Figura 1

Respuesta a la pregunta 1

¿Cuánto tiempo trabajó antes de que se diera fin a su contrato de trabajo por la causal del Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo (terminación del c... por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor)?

24 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Para iniciar con el proceso de la encuesta, se realizó como pregunta base el periodo de tiempo el cual los encuestados pertenecieron a la empresa que aplicó la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor para la terminación de sus contratos de trabajo. Por lo que se puede observar, el 70.9% de los encuestados, representado una gran mayoría, estuvieron vinculados a sus empleadores por más de 15 años, siendo el 41.7% del grupo personas con mayor antigüedad dentro de las empresas.

En relación a la pregunta, las personas que se encontraban dentro de los rangos de los 10 a más de 21 años de servicio laboral, ejercían dentro de profesiones como la

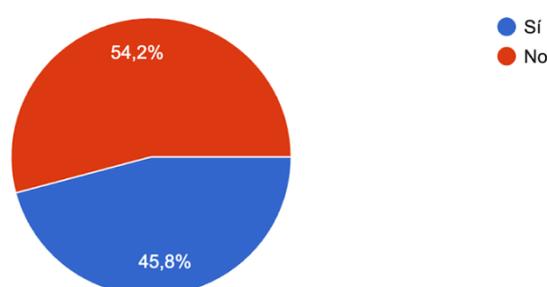
docencia y servicios de limpieza y mantenimiento para centros educativos; por otro lado, el 16.7% de los encuestados que representan el rango de 0-5 años previo a la terminación de su contrato de trabajo, son personas que se dedicaban a la atención del cliente en establecimientos gastronómicos.

3.2.2. ¿Se le ofrecieron alternativas de ayuda en base a la Ley de Apoyo Humanitario en relación al aspecto laboral durante la pandemia de Covid-19?

Figura 2

Respuesta a la pregunta 2

¿Se le ofrecieron alternativas de ayuda en base a la Ley de Apoyo Humanitario en relación al aspecto laboral durante la pandemia de Covid-19?
24 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

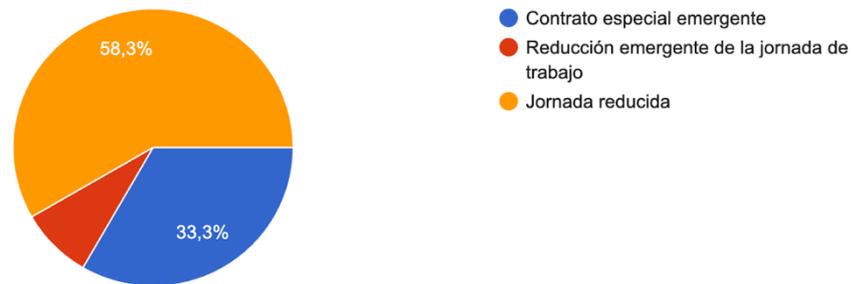
Los encuestados demostraron que solo el 54.2% de ellos adoptaron las medidas incluidas en la Ley de Apoyo Humanitario por la emergencia sanitaria del país, a pesar de esto los comentarios sobre la aplicación de dichas medidas son negativos, declarando que la aplicación de estas afectaron lo que percibían como remuneración, dejándolos así en una situación económica de gran desigualdad.

3.2.2.1. En caso de su respuesta ser "SI", por favor indicar qué medidas fueron tomadas por su empleador

Figura 3

Respuesta a la pregunta 2.1

En caso de su respuesta ser "SI", por favor indicar que medidas fueron tomadas por su empleador
12 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

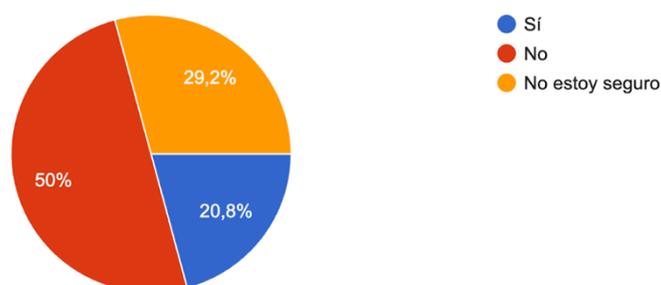
La medidas más utilizada sobre la Ley de Apoyo Humanitario fue la de la jornada reducida del trabajo, en la cual el trabajador obtenía una remuneración menor por menos horas de trabajo, siendo el problema de esta medida la falta de control por el cumplimiento de las horas que labora una persona, haciendo que estas recibieran menos remuneración y en ciertos casos manteniendo la misma carga laboral.

3.2.3. ¿Considera que existió una correcta supervisión por parte del Ministerio de Trabajo a los empleadores que ejecutaban la terminación del contrato laboral por caso fortuito y/o fuerza mayor?

Figura 4

Respuesta a la pregunta 3

¿Considera que existió una correcta supervisión por parte del Ministerio de Trabajo a los empleadores que ejecutaban la terminación del contrato laboral por caso fortuito y/o fuerza mayor?
24 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

El 50% de los encuestados no considera que existe una correcta gestión por parte del organismo competente para la protección de derechos laborales en el Ecuador, el 29.2% no estaba seguro sobre el trabajo que realizaba el Ministerio del Trabajo, mientras que el 20.8% consideran que existe un buen trabajo por parte de los funcionarios, pero que este debería mejorar para lograr un máximo rendimiento que brinde calidad de excelencia a la atención del usuario.

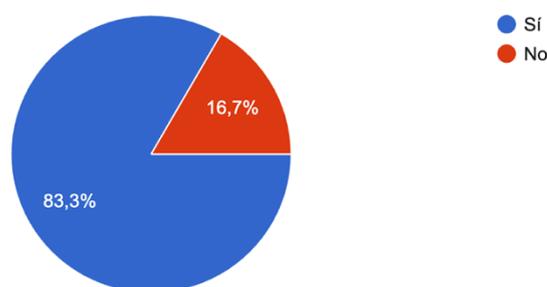
3.2.4. ¿Usted presentó una denuncia laboral al momento de aplicarse la terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor?

Figura 5

Respuesta a la pregunta 4

¿Usted presentó una denuncia laboral al momento de aplicarse la terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor?

24 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Los encuestados fueron sujetos que se vieron afectados por la aplicación de la causal de caso fortuito y fuerza mayor como medio de terminación del contrato laboral, de este grupo el 83.3% de ellos presentaron una demanda laboral en respuesta al pago justo de indemnización por despido intempestivo, considerando que las empresas no justificaban correctamente esta causal; por otro lado el 16.7% no presentó ninguna denuncia laboral, siendo estos los grupos de rangos de 0-5 años, pues consideran que no existía un beneficio económico en relación al gasto legal y tiempo que demora en realizarse los procesos para el reclamo de este pago.

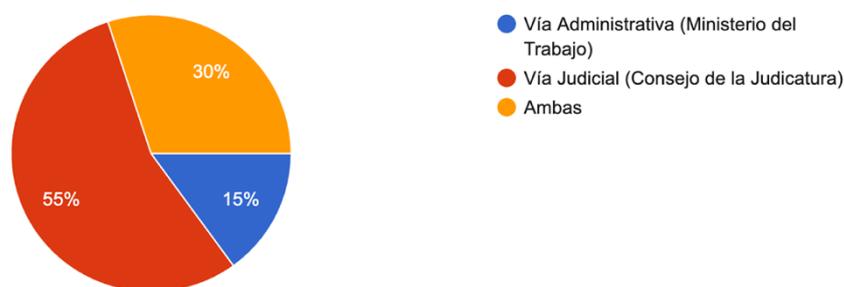
3.2.4.1. En caso de que su respuesta sea "SÍ", ¿Por cuál tipo de proceso optó realizar su denuncia laboral al finalizar su contrato?

Figura 6

Respuesta a la pregunta 4.1

En caso de su respuesta ser "SÍ", ¿Por cuál tipo de proceso optó realizar su denuncia laboral al finalizar su contrato?

20 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

La falta de seguridad en la calidad del cumplimiento desde la perspectiva ciudadana sobre la gestión del Ministerio del Trabajo se demuestra a través de la respuesta de los encuestados, estos presentaron sus denuncias laborales mayormente por la vía judicial, por lo que el 55% de estos decidieron no realizar un reclamo a través del Ministerio del Trabajo, y si consideramos a aquellos que sí optaron por la vía administrativa, pero que a su vez decidieron iniciar un proceso judicial, el 85% de los sujetos prefieren realizar sus denuncias laborales por la vía judicial, esto a la falta de confianza del nivel de calidad de las gestiones del Ministerio del Trabajo.

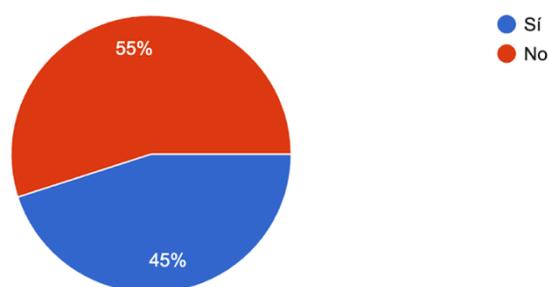
3.2.5. ¿Obtuvo usted un resultado positivo sobre la denuncia laboral en relación al pago debido de indemnizaciones justificado por un despido intempestivo?

Figura 7

Respuesta a la pregunta 5

¿Obtuvo usted un resultado positivo sobre la denuncia laboral en relación al pago debido de indemnizaciones justificado por un despido intempestivo?

20 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

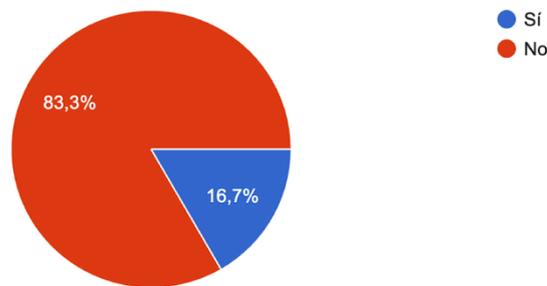
La respuesta positiva sobre el pago de indemnizaciones se vió reflejado en el 55% del grupo encuestado, siendo este un poco más de la mitad, a pesar de esto el 45% de los encuestados no han logrado obtener una respuesta favorable sobre el pago de sus indemnizaciones, teniendo así que solicitar apelaciones a las decisiones administrativas y/o judiciales, siempre que se considere que las empresas no hubieren cumplido con la correcta aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

3.2.6. ¿La empresa para la cual trabajaba cesó de forma permanente las actividades propias del giro del negocio?

Figura 8

Respuesta a la pregunta 6

¿La empresa para la cual trabajaba cesó de forma permanente las actividades propias del giro del negocio?
24 respuestas



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Solamente el 16.7% de las empresas en las cuales laboraban los encuestados han cerrado por completo, por lo que el 83.3% sigue realizando actividades laborales como lo hacían en épocas prepandemia, por lo que incumplirían en la imposibilidad del trabajo que establece el Código de Trabajo sobre la aplicación del caso fortuito y fuerza mayor como medio de terminación del contrato laboral.

3.3. Análisis e Interpretación

En base a lo presentado a través de la encuesta realizada a personas a las que se les aplicó la causal de caso fortuito y fuerza mayor para la terminación del contrato laboral, se puede determinar lo siguiente. La mayoría de afectados por esta causal son personas que han tenido una duración extensa de labores dentro de una empresa, por lo

que representan un mayor gasto en caso de requerir ser indemnizados, siendo el 70.9% de los encuestados personas que han pertenecido a un tiempo mayor de 15 años en sus respectivas empresas

Entre las medidas presentadas por la Ley de Apoyo Humanitario, la reducción de la jornada laboral lidera la encuesta, a las personas que se les aplicó esta medida, se quejan del hecho de que fue un medio por el cual el empleador justificó la reducción del pago de una remuneración justa basándose en una supuesta reducción de la carga horaria laboral, algo que no se cumplía ciertamente por la ejecución de medios telemáticos del trabajo que no eran considerados en las horas a pagar al trabajador.

Se evidencia además, que existe una preferencia por parte de la respuesta ciudadana a llevar los procesos de denuncias laborales directamente en los juzgados, esto representa el claro discomfort que tienen las personas de los trámites administrativos de las instituciones públicas, algo que se refleja en la gestión de los procesos por parte de los delegados del Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, realizar una denuncia laboral por vía judicial, en relación al artículo 169 numeral 6, no garantiza la ejecución de lo reclamado a pesar de demostrar que el negocio sigue en funcionamiento, ya que la falta de interpretación y explicación de la norma por parte del legislativo da paso a la interpretación del juez en base a su criterio, sin considerar que la imposibilidad no solo es las funciones del trabajador, sino del giro en sí del negocio.

Capítulo IV:

Propuesta

4.1. Título de la Propuesta

Reforma al artículo 169 del Código de Trabajo, interpretación sobre la correcta aplicación de la causal sexta sobre la terminación legal del contrato de trabajo por caso fortuito y/o fuerza mayor, la imposibilidad total o parcial del trabajo, e implementación de medidas de control sobre el cumplimiento de los parámetros para la aplicación de esta figura por parte del Ministerio del Trabajo.

4.2. Objetivo de la Propuesta

La propuesta planteada permite que la norma se expanda conceptualmente, dando paso al legislador a establecer de forma detallada los aspectos reales que deben encajarse a la situación donde se aplica la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor para la terminación del contrato del trabajo, esto no solamente por la situación a la cual se ha investigado en relación a lo sucedido por las consecuencias de la pandemia de Covid-19, sino para futuras aplicaciones por los diferentes sucesos que se cataloguen como caso fortuito y fuerza mayor.

4.3. Justificación de la Propuesta

La falta de una interpretación expresa por parte del legislador hace que la norma se vea alterada al momento de ser analizada por otros sujetos cuando se es estudiada por los juzgadores o inspectores de trabajo al llevar un trámite o proceso de denuncia laboral; siendo esta explicación no sólo para el ámbito de la pandemia, sino en miles de casos catalogados como caso fortuito y/o fuerza mayor que puedan afectar a la estabilidad laboral de los trabajadores.

A través de esta propuesta se solicita al órgano legislativo que se realice una reforma a esta causal y detallar los requisitos necesarios para su aplicación, de tal forma

que se exponga la imposibilidad del trabajo en sí, explicando si está hace referencia a una imposibilidad parcial o total, y si se encuentra sujeta a las funciones del trabajador con la empresa o de la ejecución de funciones en general de la institución.

Además, la reforma debe considerar aspectos colaterales de las decisiones realizadas como consecuencia de un caso fortuito y/o fuerza mayor, por lo que se debe establecer una política de seguimiento a la autoridad competente, ya sea en casos en los que la justificación de una imposibilidad parcial se defina como un cese definitivo para las funciones de un área de trabajo específico en una empresa; es decir, que se deben implementar dentro de esta propuesta medidas de control y supervisión que deben ser aplicadas de forma obligatoria por parte del ente encargado, siendo este el Ministerio del Trabajo, de manera que exista un seguimiento exhaustivo a los casos relacionados a la terminación legal del contrato de trabajo.

Finalmente, tener en consideración que se debe realizar una explicación de las demás causales para la terminación del contrato de trabajo bajo el artículo 169 del Código del Trabajo, evitando que existan confusiones por parte de las autoridades, ya sean estas administrativas o judiciales, y se vele por la protección de los derechos del trabajador y su estabilidad laboral como derecho fundamental.

Conclusiones

El estudio del derecho y sus efectos son esenciales para comprender el comportamiento social de los Estados, es por ello que en virtud a lo expuesto en el presente trabajo de investigación, se determinan las siguientes conclusiones en consideración a los objetivos planteados como base para el desarrollo del proyecto.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación, se ha explicado detalladamente la importancia del derecho laboral a través de la comprensión histórica y el desarrollo de esta rama del derecho en la evolución humana, de tal forma se determina el porqué de la investigación, lo que permitió analizar la normativa ecuatoriana sobre el derecho laboral y estudiar la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor como medio para la terminación legal del contrato de trabajo.

Asimismo, se analiza el uso de esta figura dentro del periodo de la pandemia mundial por Covid-19, estudiando las consecuencias de este evento de categoría internacional, que no solo cambió la situación social de forma mundial, sino la perspectiva del uso de la norma a favor de los derechos humanos y la búsqueda del bienestar comunitario de las naciones.

A través del uso de herramientas de investigación, la aplicación de la encuesta como medio de obtención de datos, permitió identificar y establecer una estadística proporcional en relación a los sujetos de estudio y su experiencia dentro de la gestión de la administración estatal sobre la presentación de denuncias laborales, lo que posibilitó el entendimiento del perspectiva social sobre la aplicación de medios para reclamar por la vulneración de sus derechos como trabajadores.

Por otra parte, se determinaron los factores que influyen al incremento de la vulneración del derecho al trabajador, comprendiendo así los medios para prevenir el incremento de denuncias laborales dentro del Ministerio del Trabajo, asimismo estudiando las consecuencias que tienen estos de forma individual a los accionantes de estas medidas de protección solicitadas a la autoridad.

Finalmente, tomando en cuenta las falencias de la norma y su inexacta aplicación respecto a la causal de caso fortuito y/o fuerza mayor como medio para la terminación del contrato de trabajo en la época de la pandemia del Covid-19, se recomienda una propuesta reformativa del artículo 169 del Código de Trabajo, en la cual se debe considerar la existencia de otros factores que pueden relacionarse a la justificación de la imposibilidad del trabajo como fundamento principal para la ejecución de esta figura y la terminación del contrato de trabajo.

Recomendaciones

La sociedad evoluciona constantemente, por lo que sus normas deberían hacerlo de igual manera, es preciso sugerir al organismo legislativo mantener un proceso constante de revisión normativa bajo el concepto social y la aplicación de la ley según los factores del comportamiento social, lo que evitaría una vulneración de derechos, no solamente en la rama laboral, sino en general a la protección del bienestar comunitario y la búsqueda del buen vivir.

Por otro lado, aconsejo la búsqueda de la reducción burocrática de los procesos, a pesar de los avances legales, como la celeridad y el sistema oral en relación al sistema judicial, el Estado debe seguir innovando los medios en los cuales la respuesta de protección y culminación de los trámites ciudadanos son contestados, a su vez la rápida resolución de los mismos.

Como una última recomendación, es importante destacar el estudio comparado de la norma, por lo que sugiero a las futuras autoridades analizar y aprender de la leyes internacionales y de otras naciones que han obtenido resultados positivos desde la perspectiva ciudadana sobre la aplicación de medidas para la creación de un entorno de bienestar social y la búsqueda de medios de ayuda por parte del Estado con sus ciudadanos.

Referencias y Bibliografía

- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Código del Trabajo [CT]. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005 (Ecuador). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Registro Oficial Suplemento 229 del 22 de junio de 2020 (Ecuador). https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). Indicadores Laborales 2021. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/cifras25.pdf?x42051>
- Coba, G. (4 de abril de 2022). Denuncias laborales bajan un 65%, pero aún superan niveles pre pandemia. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-laborales-ecuador-pandemia-ministerio/>
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores, apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo Trabajo y Sociedad, núm. 25. Universidad Nacional de Santiago del Estero.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). El líder resonante crea más. Madrid, España. Ediciones Casa del Libro.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación, quinta edición. México D.F., México. Interamericana Editores S.A.

Código del Trabajo [CT]. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).

<https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=52284&nid=10275#norma/10275>

Acquadro Maran, D., Bernardelli, S., & Varetto, A. (2018). Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. *Journal of injury & violence research*, 10(1), 17–24. <https://doi.org/10.5249/jivr.v10i1.945>

Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş. (2019). Mobbing at Workplace -Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms. *Noro psikiyatri arsivi*, 56(1), 57–62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>

Díaz, O. (2018). Bullying in Public Administration. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1 - 9. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3482-1

Burneo, J., & Burneo, J. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Foro Revista de Derecho* (35), 48 - 64.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. (2021). Guía para la elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual o moral. <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/2021/prevencion/Gu-a-para-la-elaboraci-n-de-un-protocolo-de-actuaci-n-para-prevenci-n-acoso-sexual-o-moral.pdf>

Real Academia Española. (s.f.). Caso fortuito. *Diccionario de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/caso>

Real Academia Española. (s.f.). Caso fortuito. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/caso-fortuito>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). Guía Jurídica por afectaciones derivadas del Covid-19. <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/29-Que-es-caso-fortuito-Que-es-fuerza-mayor-Cuales-son-sus-diferencias>

Código de Trabajo [Dictamen 1922/034]. Art. 159 numeral 6. 20 de abril de 2015 (Chile). https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf

Carmona, M. (2023). Algunos Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo. Diario Constitucional Chileno. <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo. (23 de febrero de 2015). La OIT en el Periodo de Guerras. <https://www.ilo.org/static/spanish/lib/century/>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Constitución Política de la República del Ecuador. 26 de marzo de 1929 (Ecuador). https://cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf

Indemnización por despido y finiquito, todo lo que necesitas saber. (s.f.). <https://www.michaelpage.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/indemnizaci%C3%B3n-por-despido-y-finiquito-todo-lo-que-necesitas>

Red-DESC. (2023). El Derecho al Trabajo y los Derechos de los Trabajadores. <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Irureta Uriarte, P. (2011). Vigencia del Principio de la Buena Fe en el Derecho del Trabajo Chileno. *Ius et Praxis*, 17(2), 133-188. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122011000200007>
- Universidad Internacional de la Rioja. (2020). El Principio de la Buena Fe en Abogacía. *UNIR Revista*. <https://www.unir.net/derecho/revista/principio-buena-fe/>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación: Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Monsalve Caballero, V. (2008). La Buena Fe como fundamento de los deberes precontractuales de conducta: una doctrina europea en construcción. *Revista de Derecho*, (30), 30-74.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972008000200003
- Martínez, J., & Zúñiga Urbina, F. (2011). El Principio de Razonabilidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Estudios constitucionales*, 9(1), 199-226. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002011000100007>
- Irureta Uriarte, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 26(2), 1-31. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>

Pérez-Frade, N. (22 de junio de 2021). La Revolución Industrial no es el fin, es la herramienta. Diario El Mundo. <https://www.elmundo.es/mejores-masters/2021/06/21/60d0a984fc6c83de1e8b4597.html>

Cartwright, M. (31 de marzo de 2023). Trade Unions in the British Industrial Revolution. World History Encyclopedia. <https://www.worldhistory.org/article/2212/trade-unions-in-the-british-industrial-revolution/>

Sadurní, J. (30 de abril de 2021). El Origen del 1 de Mayo: La Revuelta de Haymarket y los Derechos Laborales. National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales_15292

Ramzy, A. (11 de septiembre de 2022). La política china de ‘cero covid’: esto es lo que significa. The New York Times. <https://www.nytimes.com/es/2022/09/11/espanol/china-cero-covid.html>

Oramas, L. (2020). Caso Fortuito y Fuerza Mayor en tiempos de pandemia. Iuris Dictio. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1830>

Defensoría del Pueblo. (29 de octubre de 2020). Defensor del Pueblo presentó alegatos en audiencia sobre inconstitucionalidad de la Ley de Apoyo Humanitario. <https://www.dpe.gob.ec/defensor-del-pueblo-presento-alegatos-en-audiencia-sobre-inconstitucionalidad-de-la-ley-de-apoyo-humanitario/>

Profesores que fueron despedidos al inicio de la pandemia de plantel en Samborondón reclaman indemnizaciones afuera de Unidad Judicial. (2021). El Universo.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2021/01/07/nota/9317059/profesores-despedidos-pandemia-ipac-reclaman-indemnizaciones/>

Profesores despedidos de colegios privados de Guayaquil y de Samborondón cuestionan montos por finiquito. (2020). El Universo.

https://www.eluniverso.com/opinion/2020/05/22/nota/7848126/cesados-colegios-pagados-aseguran-que-quieren-darles-300-23-anos/?modulo=link_list&seccion=Guayaquil&subseccion=Comunidad&origen=/noticias/2021/01/07/nota/9317059/profesores-despedidos-pandemia-ipac-reclaman-indemnizaciones