

**“ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL SISTEMA JURÍDICO
ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN DURANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA POR COVID 19.”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE LAS RELACIONES JURÍDICAS

MODALIDAD DE TITULACIÓN:

EXAMEN COMPLEXIVO (ESTUDIO DE CASO)

CARRERA:

DERECHO Y GOBERNABILIDAD

TÍTULO A OBTENER:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA CON
ÉNFASIS EN LEGISLACIÓN EMPRESARIAL Y TRIBUTARIA.

AUTOR:

JAIRO CATRIEL CARDOZO MUÑOZ.

TUTORA:

AB. ANDREA GABRIELA ZULETA SÁNCHEZ. MG

SAMBORONDÓN - 2021.

**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, 02 de julio de 2021

Magíster
Mario Cuvi Santacruz
Decano(a) de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL SISTEMA JURÍDICO ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID 19.” según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO (ESTUDIO DE CASO); 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: JAIRO CATRIEL CARDOZO MUÑOZ, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,

Mgtr. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez

Tutor(a)



ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez Msc , tutor del trabajo de titulación **“ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL SISTEMA JURÍDICO ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID 19.”** elaborado por **JAIRO CATRIEL CARDOZO MUÑOZ** , con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los tribunales y juzgados de la República de Ecuador .

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

<https://secure.arkund.com/old/view/103828252-578548-422535#DcMxCoAwDADAv2QukjRNNP2KdJCiksEuHcW/m4N74ZIQd1JLtGKkmCPHEiVqSzD9Hn55P0Y/oeKCJCyajW1jJilq3w8=>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.

Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez Msc.
14 de junio del 2021



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS JAIRO CARDOZO.docx (D108907445)
Submitted: 6/14/2021 10:49:00 PM
Submitted By: azuleta@ecotec.edu.ec
Significance: 2 %

Sources included in the report:

GRUPO DE BRIONES.pdf (D76095998)
proyecto final JOSE LUIS MAZON.docx (D80037693)
TESIS FINAL MONICA GONZALEZ PRESENTAR URKUND.docx (D80644600)
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/516/1/dise%C3%B1o%20de%20capacitacion.pdf>
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/2676/1/T-UTEQ-0167.pdf>
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/2676/3/T-UTEQ-0166.pdf>
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19067/1/Marco%20Edisson%20Parre%C3%B1o%20Morales.pdf>

Instances where selected sources appear:

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis, principalmente a mis Abuelos, Padres, Esposa e Hija que con su ayuda y motivación han sido parte importante para nuestra formación profesional, por brindarme la confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo, gracias por estar siempre en esos momentos difíciles brindándome su amor, paciencia y comprensión, por último a esos verdaderos amigos con los que compartimos todos estos años juntos.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus Bendiciones, a mis Padres y Abuelos que han sabido darme su ejemplo de trabajo, honradez, apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También quiero agradecer a los Docentes que conforman parte de la Universidad Ecotec, de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad, por su calidad Académica demostrada en todos estos años de mi carrera.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
Resumen	10
Abstract:	11
INTRODUCCIÓN	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.4 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.5 OBJETIVO ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.6 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.7 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN/ SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
El Trabajador	19
Derecho del Trabajo	19
Despido laboral	21
Despido intempestivo	22
2.1.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	25
2.1.1.1 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	25

2.1.1. DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	28
2.1.2 ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN LA DOCTRINA JURÍDICA	30
2.1.3 La Terminación del contrato laboral	32
MARCO LEGAL	35
Análisis Normativo	38
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1 MÉTODOS	41
3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.	41
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.5.1 POBLACIÓN	42
3.5.2 MUESTRA	43
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	44
3.6.1 TÉCNICAS	44
3.6.2 TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	44
3.6.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	44
3.7 RECURSOS	44
3.7.1 RECURSO HUMANO	45

	9
3.7.2 RECURSO MATERIAL	45
3.7.3 RECURSO TECNOLÓGICO	45
3.8 ESTIMACIÓN DE COSTO (PRESUPUESTO ESTIMADO).	45
3.8.1 INGRESOS	45
3.6.2 EGRESOS	46
CAPÍTULO IV	47
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	47
DIAGNÓSTICO O PROPUESTA	58
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63

Resumen

El presente estudio de caso está enfocado en dar a conocer todo lo que corresponde a la temática del despido intempestivo y su aplicación durante la emergencia sanitaria por Covid 19 con el objetivo de analizar el cumplimiento debido o no debido en la suspensión de trabajos, tanto públicos como privados, durante el tiempo de confinamiento. Con el fin de determinar si las acciones de las empresas hacia sus empleados fueron debidamente los correctos o se vulneraron los derechos de los trabajadores, donde los despidos injustificados está orientada en determinar la falta de aplicación y control de la norma por parte de los Inspectores de Trabajo que permite el paso a estas conductas ilegítimas y demostrar el grado de afectación económica que causa en los trabajadores, el no pago de sus derechos laborales que le fueron vulnerados cuando éstos fueron desvinculados de sus puestos de trabajo, este trabajo investigativo se lo realizará mediante la técnica de la encuesta dirigidas a los empresarios y a la población general. Analizando sus resultados e interpretando los procesos que conlleva a la realización de este estudio, por el cual se elaborará las respectivas conclusiones y sus recomendaciones.

Palabras Claves: terminación del contrato, despidos intempestivos, caso fortuito o fuerza mayor, estado de excepción.

Abstract:

This case study is focused on making known everything that corresponds to the issue of untimely dismissal and its application during the health emergency due to Covid 19 with the aim of analyzing compliance due or not due in the suspension of work, both public and private, during the time of confinement. In order to determine whether the actions of the companies towards their employees were duly correct or the rights of the workers were violated, where the unjustified dismissals are aimed at determining the lack of application and control of the norm by the Inspectors of Work that allows the passage of these illegitimate behaviors and demonstrate the degree of economic affectation that it causes in the workers, the non-payment of their labor rights that were violated when they were separated from their jobs, this investigative work will be carried out through the survey technique aimed at employers and the general population. Analyzing its results and interpreting the processes that lead to the realization of this study, by which the respective conclusions and recommendations will be drawn up.

Keywords: Covid-19, fortuitous event or force majeure, state of exception, termination of the contract, untimely dismissals.

INTRODUCCIÓN

En Ecuador en el año 2020, varios acontecimientos sucedieron en el país el hecho de la suspensión de algunas acciones por la emergencia sustentada a nivel mundial por el Covid-19, siendo que las empresas desvinculen a los obreros atendiendo a la normativa de la ley laboral en su art. 169 numeral 6, donde establece causales para terminar los contratos laborales, en esta ocasión por “hechos fortuitos o fuerza mayor”.

En el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo se establece como una forma de terminar el contrato de trabajo por caso fortuito, la fuerza mayor que impida la continuidad de la relación laboral; es decir, aquel acontecimiento imprevisto al cual el empleador y trabajador no se pueden resistir y que impide que la actividad laboral se desarrolle de manera normal y adecuada.

El contrato de trabajo, conforme lo señala la legislación laboral en su artículo ocho, es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por una remuneración. Este concepto nos presenta necesariamente la existencia de un acuerdo donde se generan derechos y obligaciones para las partes contractuales.

Donde el tema de investigación se trata del “ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL SISTEMA JURÍDICO ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID 19”,

donde nuestro estudio nos dirigimos a la norma suprema, nuestra carta magna, así que la ley menciona que el despido intempestivo por medio de la causal del código laboral.

La Carta Magna, en sus articulados garantiza que el trabajo es primordial para la ciudadanía y porque también un deber social, y por el cual es el sustento de la economía. Y es el mismo Estado donde garantiza el principio del articulado sobre las cuestiones de trabajo.

La aplicación de estos artículos a la realidad actual ha generado controversia sobre todo con el sector de trabajadores puesto que discute si su aplicación es legal y sobre todo si hay una correcta interpretación en lo que concierne a lo que representa un caso fortuito o de fuerza mayor que den por terminado el contrato de trabajo. Ante esta problemática en este trabajo de titulación se analizará si la aplicación de este numeral está apegada a lo que indica en el Código de trabajo, en el cual prevalecen los derechos de los trabajadores ante cualquier circunstancia de fuerza mayor y se debe comprender que la emergencia sanitaria no está contemplada dentro de la misma.

Este trabajo investigativo tiene por objeto precisamente el realizar el análisis jurídico en torno a la inadecuada aplicación del caso fortuito o fuerza mayor para terminar un contrato de trabajo y delimitar la figura del despido intempestivo como forma de culminación de las relaciones laborales en el Ecuador.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las situaciones jurídicas que surgieron a raíz de las constantes violaciones a la norma jurídica, en la materia de la legislación laboral, donde vemos que esta envuelve al trabajador con derechos, de los mismos que hablan sobre la estabilidad laboral, para mantener y seguir laborando en su lugar de trabajo, en el tiempo laboral, antes del despido, viendo que el Estado y sus autoridades no protegen o no siguen con los que dispone la Carta Magna y a la vez la respectiva ley.

Donde se debe poner más interés en la práctica laboral en las cuestiones académicas de las universidades de nuestro país, para que a su vez sientan el llamado a la protección de los derechos.

Varios son los motivos de la emergencia de la pandemia del Covid-19, se llevó a muchas empresas y negocios a cerrar sus puertas, dejando vulnerados los derechos de los trabajadores, argumentando hechos fortuitos o de fuerza mayor, y donde se pudo evidenciar también el trato injusto de aquellos hombres y mujeres que dieron todo por seguir en la continuidad de sus labores.

La normativa de la ley el Código del Trabajo, expresa que se han separado a varios personales de trabajadores de sus cargos alegando este numeral (art.169 numeral 6), por las bajas cifras de sus actividades comerciales. La Reglamentación Ecuatoriana pone en despido a todo lo que refiere a casos en

que el empleador retire a los trabajadores de los cargos antes presididos en sus negocios.

La firma de un contrato, conlleva a ambos al empleador y empleados a derechos y obligaciones, la cual especifica también hasta cuándo será el tiempo de duración de la contratación laboral, donde se protege los derechos de los trabajadores, citado y ratificados por documentos judiciales pertinentes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Con la situación de la emergencia sanitaria a nivel mundial, siendo el accionar de los contratantes con sus subordinados con el despido intempestivo durante el confinamiento en tiempo de pandemia, el obrero se queda sin su fuente de economía mensual, no podrá tener para sustentar los gastos del hogar, quedándose sin sus recursos económicos ; el trato inherente de la desvinculación del trabajador, debe ser consignada con una liquidación justa por los años de servicios que el mismo prestó hacia el lugar de trabajo, a percibir una compensación justa que compense los perjuicios económicos causados; siendo responsabilidad del empleador en acatar y cumplir con las leyes que las mencionan en su respectiva normativa acerca de cumplir la sanción e indemnización.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Siendo mención que la normativa ecuatoriana refleja un modelo que no asegura la estabilidad laboral sino por el contrario: liberación de la culminación laboral, requiere justificación o razón por el cual es despedido un trabajador, convirtiéndose en una mala práctica que realizan la mayoría de empleadores en el país. Premisa que no concierne con el Estado de derechos y justicia. (Villalta Miranda & Villalta Leon, 2019)

En esta investigación nos referimos y estudiaremos el tema acerca de la culminación del contrato laboral por parte del empleador, cuyo caso se halla en hechos fortuitos o de casos de fuerzas mayores impidan la forma laboral continua, ya que en sus estados financieros se ven cortas con índices muy bajos.

Podemos resaltar en este trabajo de investigación academia, que se constituyen un aporte al mundo de la rama del derecho laboral, existiendo un tema que cobra gran interés no solo por la situación de ahora, sino que siempre hay empleadores injustos que quebrantan los derechos de la clase obrera donde es ahí que los estudiantes de derecho salen a defender sus derechos innatos.

1.4 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:

- Delimitar la figura del despido intempestivo como forma de culminación de las relaciones laborales en el Ecuador.

1.5 OBJETIVO ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN:

- Identificar la incidencia del despido intempestivo y la culminación de relaciones laborales frente al escenario de la pandemia Covid -19.
- Determinar si fueron o no correctas las sanciones que deben someterse el empleador por la culminación laboral sometida por el articulado de la Ley.
- Establecer las medidas jurídicas que ocasiona la inapropiada aplicación de la ley de código de trabajo en su artículo 169, numeral 6.

1.6 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN:

Esta investigación estará enfocada en el periodo del año 2020-2021, en Ecuador, en donde se dispondrá la presente tesis. La información proporcionada será únicamente para el estudio de la misma y siendo casos reales.

1.7 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN/ SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- Desafíos, Semblantes y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en el Ecuador.

- o La sistematización jurídica Ecuatoriana, cálculos históricos, académicos, ideológicos y constitucionales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Este tema de investigación está basado en hechos novísimos, por lo que no se ha presentado ninguna investigación parecida, consecuentemente en este trabajo se analizará desde el ámbito jurídico sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores, debido a las decisiones tomadas por parte de los empleadores a consecuencia de la mala interpretación de las normas emitidas, que ocasionaron tensiones e impacto lesivo en el sector laboral, transgrediendo las normas que protegen a los trabajadores, tales como los Acuerdos Ministeriales, Decretos Ejecutivos, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y otras normas dictadas.

La sociedad, a nivel mundial, enfrenta una grave situación de salubridad que ha cambiado el rumbo de las diferentes esferas en el ámbito político, económico y social, y para reactivar el desarrollo de estos sectores se ha tenido que dictar nuevas normas que contribuyan de forma armónica, equitativa y legítima intentando proteger los derechos inherentes al ser humano, uno de los cuales es el derecho al trabajo lo que conlleva además al derecho a la seguridad social, a laborar en un ambiente sano, protegido y libre de cualquier infección; sin embargo, la realidad es otra por la nueva coexistencia que es diferente al estar expuestos a este virus desconocido para los profesionales de la

comunidad científica, que ha venido azotando a la colectividad en general desde el inicio de este año 2020 en todo el planeta.

El Trabajador

Se conoce como trabajador a la persona que realiza una acción de manera física o intelectual con el propósito de dar un servicio bajo disposiciones impuestas por otra persona, sea esta natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una compensación económica justa conforme a las funciones que desempeñe el trabajador en su área asignada para el trabajo, teniendo como finalidad generar ingresos y poder satisfacer las necesidades básicas del mismo trabajador y de su familia.

Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo siempre se ha caracterizado por ser el resultado de la lucha de clases, y por tener un sentido de reivindicación de los valores humanos, teniendo como base la liberación y dignificación del trabajo que trae consigo la dignidad del hombre. (Lugo Becerril, 2019)

Al hablar del derecho del trabajo, nos tendríamos que remontar a la época primitiva donde el hombre para su tan sola supervivencia, utiliza el trabajo como medio para la recolección de alimentos y posteriormente con el transcurso del tiempo para la solvencia de su núcleo familiar.

A pesar de ello, el trabajo en sí evidencia una especie de subordinación entre dos partes, en la que una prima el poderío, es así que con la revolución

industrial la sociedad se somete a un brusco cambio de modalidad de trabajo, donde las fábricas toman mayor protagonismo, lo que a su vez permitió el surgimiento de grandes empresas con personal humano considerable, y es justamente en este escenario que se conjuga la lucha social porque el trabajo pase a ser regulado por el Derecho.

La Enciclopedia Jurídica (2020), define el Derecho al Trabajo como: «Derecho Constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo (...). Individualmente considerado, es el derecho igual de todos los ciudadanos a obtener un determinado puesto de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos necesarios y el derecho a la continuidad y estabilidad en el empleo» (Enciclopedia Jurídica, 2020).

El término trabajo es uno de los términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana, que se esconden tras el velo de lo habitual. Se dice que, dichos términos tienen una riqueza fáctica (real, verdadera) muy superior a la que puede resumir o poseer una definición cualquiera. Es todo comportamiento humano encaminado a producir algo. (tangible o no).

“Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento” (Dr. Barbagelatta)

“La transformación que hace el hombre de la naturaleza, naturaleza que reacciona a su vez sobre el hombre, modificándolo.”- (Georges Friedman)

“La diferencia entre el más humilde, banal, simple, rutinario de los trabajos de un hombre con respecto a la maravillosa composición de trabajo que puedan hacer las abejas o las hormigas o el castor, es que el hombre tiene una idea antes de construir, antes del trabajo, de lo que va a ser, y eso no lo tienen los animales” (Karl Marx).

“Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”. (Soc. Pablo Guerra).

Despido laboral

La doctrina y la legislación comparada han denominado como “despido” a la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral mediando o no una causa de justificación. (Sánchez, 2004)

Alvarado Zapata (2016) con respecto al libre despido, explica que: *«Es que si el derecho al trabajo plasma el objetivo constitucional de que todos los ciudadanos accedan al empleo, no parece dudoso que la privación injustificada de ese derecho a quien lo estaba ejerciendo legítimamente y no colocó motivo alguno que justificara esa exclusión, importa una flagrante transgresión de ese Derecho, del empleador, así esta transgrede el marco constitucional y legal del derecho al trabajo y de la estabilidad»* (Alvarado Zapata, 2016, p. 42).

En otras palabras, no se requieren invenciones teóricas muy profundas para advertir que existe un derecho al trabajo, la privación al trabajador del empleo que posee por el libre despido, cuando no existe una causa a él imputable que justifique ese accionar porque constituye una violación del derecho natural al trabajo constitucionalmente reconocido por parte del empleador; no obstante, de igual manera no es aceptado por la doctrina debido a la gran incertidumbre que crea al trabajador, al no tener garantía mínima alguna de que conservará su trabajo para el día de mañana de igual manera afectar su productividad.

Despido intempestivo

Como parte del estudio de nuestro interés decimos que el despido Intempestivo se lo considera como la culminación de las relaciones de empleador con empleados, donde en la ley, menciona también cuales son las sanciones económicas para quien incumplan dicha irresponsabilidad, donde trabajamos bajos los principios y valores propios de todo trabajador.

Según el Jurista Guillermo Cabanellas el Despido Intempestivo (2009) menciona que se trata de la escasa ocupación, cargo; diligencia; compromiso, interrupción del pacto en el trabajo.

Según el Jurista Colón Bustamante Fuentes el Despido Intempestivo (2011) es Cuando una voluntad por parte del empleador es quebrantada en la situación laboral, esta se caracteriza por la acción de imprevisto y fuerza, entonces es una demostración y es el cual donde se terminan las relaciones.

Si la situación, se suma al del empleador, sin la voluntad del consentimiento. Y de manera injustificada, provocará que los empleados queden en la desocupación, obligado al jefe a cancelar la indemnización por el despido, así como lo menciona el artículo de la ley. (Mingo Morocho, 2019)

Conozcamos acerca de la historia del despido intempestivo dentro de la normativa laboral ecuatoriana, rematándose a los años de 1970, con bastante apogeo de la actividad agro exportadora donde surgió una nueva situación de relaciones de trabajo y su necesaria protección hacia los empleados u obreros. (Narvárez Salazar, 2015)

Los marcos legales son:

- La Carta Magna de la República del Ecuador;
- Código de Trabajo;
- Ley de Seguro Social Obligatorio;
- Gacetas Judiciales Laborales;
- Código de Trabajo Chileno, y
- Estatuto del Trabajo de España.

En el estudio de este tema, encontramos cuatro características fundamentales como decimos, que la culminación inapropiada por parte del empleador hacia sus obreros, se entenderá que es una producción por su decisión, sin establecer las causales respectivas para su cumplimiento. También decimos que es un acto constitutivo del empleador, que no requiere formalidades, sin que se consolide el efecto de las relaciones. (Narvárez Salazar, 2015)

Es una receptación de la virtud de la eficacia donde haya sido para saberes del trabajador retirado. Siendo este la producción de la culminación contractual de sus efectos, los de los contratos que se extinguen, por el incumplirlo, sea este contractual, o legal hacia o para parte del trabajador, ocurriendo con posterioridad solemnidad del acto.

Se observa que el despido sin justificación por parte del empleador, es una figura injusta, ya que atropella los derechos de la clase obrera, con partes de sus contratos, realizándose sin alguna causa legal determinada para con el procedimiento concretado en sus respectivas normas para el contrato individual del trabajo. Siendo esta acción la separación de las relaciones laborales de la empresa, con los trabajadores aumentando el crecimiento del desempleo.

La decisión unilateral pone a resarcir en la ley el fin de la relación contractual de la compensación o la indemnización de rubros económicos que es obligado para el empleador el cumplimiento para el procedimiento del despido ilegal del trabajador.

Estos son los hechos contados que su acumulación es un atropello hacia los trabajadores, donde quienes son realmente lastimados en el entorno social y familiar. El fin de este texto de investigación se redactará para analizar jurídicamente al despido intempestivo y su incidencia en el Derecho Laboral con el fin de observar sus causas y efectos de su aplicabilidad.

Vemos que los hechos fortuitos o de fuerza mayoritaria, se debe a dos causas, la primera producida naturalmente por la madre naturaleza, y fuerza mayor son elaboradas o producidas por el hombre, dado que los casos fortuitos tenemos como ejemplos: inundación, temblores o terremotos, incendios etc. (Narvéez Salazar, 2015).

2.1.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1.1 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las obligaciones y compromisos aparecen de las voluntades de las partes, sus distintas relaciones, donde se manifiestan los derechos y obligaciones, un vínculo laboral con varias razones jurídicas.

Y en fin en el artículo 9 del Código de Trabajo manifiesta la culminación del contrato de formar personal, donde expresa que se deba revisar detalle por detalle las cláusulas de los contratos individualmente y no colectivamente.

Hablaremos sobre las causas de terminación del contrato individual de trabajo:

1.1 Motivos pactados en el contrato

Las dos partes al momento de la celebración del contrato individual pactan de qué manera terminará la relación laboral. Es el empleador que cumplirá en hacer los pagos por los años de servicios incluyendo décimos, vacaciones, utilidades y en ciertos casos para aquellos que hayan cumplido 25 años de trabajo. (Espinoza Herrera, 2020)

1.2 Por mutuo acuerdo

Ambas partes ponen en manifiesto la capacidad de sus voluntades para dar término a la relación laboral. Para que estos efectos se configuren de forma válida, en estos casos se podrían acceder a la figura de la negociación o de la transacción, que es contemplada en la constitución en su numeral 11 del Art. 326. (Espinoza Herrera, 2020).

1.3 Obra concluida, por el período de la labor o servicios objeto del contrato

Terminada la obra o el trabajo propuesto e indicado entre ambas partes también es una de las causales para la culminación de relaciones laborales, siendo esto como celebrar un contrato por obra o por tarea, en casos aquellos que estuvieran bajo un contrato a destajo, solo recibirán los valores que llegaran a producir la labor. (Espinoza Herrera, 2020)

1.4 Muerte del empleador o extinción de la persona jurídica

Debemos tener conocimiento de la diferencia entre una persona natural y una jurídica, del cual podemos decir que si muere el empleador y la relación laboral que mantenían con la clase obrera se terminan, salvo en caso que los sucesores herederos continúen en la labor con el negocio. (Espinoza Herrera, 2020)

Finalizada la liquidación, se corresponde a la cancelación, de la p. jurídica, la relación jurídica con sus empleados, debiendo ser liquidados, según lo indican. (Espinoza Herrera, 2020)

1.5 Muerte o incapacidad del trabajador

Si el empleado muere, se termina la relación laboral con el patrón, por las razones, pero en el caso que tuviera una incapacidad según la normativa debe reunir que dichas mencionadas sean permanente total, está el trabajador se pudiera dedicar alguna actividad diferente a lo que estaba antes, si fuera permanente absoluta, daría al trabajador que no realice ninguna actividad y así inhabilite a la persona al cumplimiento de sus obligaciones, según artículo 359. (Espinoza Herrera, 2020)

1.6 Caso fortuito o fuerza mayor

Necesario diferenciar al caso fortuito de la fuerza mayor. Si bien la legislación ecuatoriana los trata como iguales, debe haber que, los hechos fortuitos son aquellos eventos originados por la naturaleza, por ejemplo: un terremoto, tormentas tropicales, inundaciones, etcétera. Son vicisitudes que el hombre no puede prever. La fuerza mayor, por otro lado, se produce por un acto realizado por el hombre que imposibilita la ejecución de deberes. (Espinoza Herrera, 2020)

Ahora bien, con lo expuesto anteriormente queda claro que el caso fortuito o fuerza mayor son instituciones en las cuales se manifiestan todos aquellos sucesos extraordinarios imposibles de prever o que siendo previsibles son inevitables. En cuanto al derecho laboral, este sigue la misma corriente que el derecho civil, debido a que se las cataloga como aquellos acaecimientos que

imposibilitan la ejecución de las obligaciones, en consecuencia, dichos eventos imposibilitan que el trabajo pueda continuar. (Espinoza Herrera, 2020)

1.7 Por voluntad del empleador previo visto bueno

El empleador solicitará la verificación del visto bueno al inspector de trabajo para la detención, paralización o terminación de la relación laboral, esta autoridad se encargará de analizar y sancionar las fallas o faltas injustificadas según lo menciona la respectiva ley. (Espinoza Herrera, 2020)

1.8 Voluntad del trabajador previo visto bueno

Así mismo el obrero, podrá solicitar al inspector de trabajo la verificación para la aprobación y sus respectivos análisis para terminar las relaciones laborales según las causas que lo indican en el art. 173 del C.T., de tener alguna respuesta favorable se tendrá el pago de las correspondientes indemnizaciones por despido, sumando los beneficios de la ley. (Espinoza Herrera, 2020)

1.9 Desahucio

Debemos mencionar al ex antes y ex post, después de la reforma del código que fue a través de la Ley Orgánica laboral. Situación de la reforma del empleador y los obreros se podrían dar por culminada la extinción laboral por desahucio.

2.1.1. DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Caso fortuito o fuerza mayor

En la historia de los derechos encontramos a varios civilistas que afirman que los casos o hechos fortuitos son relaciones nocivas que llega a ser raro hacía a las partes por la eventualidad del acontecimiento. Es aquí donde exenta los efectos de las voluntades de las personas imposibilitando la ejecución de sus obligaciones hacia el deudor.

Podemos decir que la fuerza mayor es la acción impropia al deudor, del cual no es imposible oponer resistencia. En el código civil, en su artículo 30, menciona los respectivos fundamentos que tratan de la emergencia.

Todo el entendimiento de la causal que estamos estudiando, debemos dirigirnos a los orígenes del Covid-19. En este año en la labor del escrito de este documento de investigación, mencionamos un sin números de procesos para el estudio de los orígenes, donde afirman que esta sea una enfermedad creada de laboratorios o propia de la mutación genética de cepas de anteriores enfermedades como lo es el coronavirus.

Estos son los respectivos sentidos acerca de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, que hemos expuestos anteriormente, en la pandemia del coronavirus o Covid-19.

2.1.2 ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN LA DOCTRINA JURÍDICA

El principio de Estabilidad Laboral según proviene de Núñez (2016) del significado de tres palabras:

- a) Principio: norma directriz abstracta o mandato de optimización de carácter inalienable, irrenunciable, indivisible, e interdependiente.

- b) Estabilidad: Que tiene la calidad de estable, correspondiendo al significado de: “Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer”, se puede deducir que el principio de estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene una persona para mantenerse en su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal (pág. 42)

Al respecto, se puede acotar que el Derecho Laboral en Ecuador en los últimos 7 años atraviesa por un proceso de transformación legal, esto a partir de la reforma a la Constitución en 2008 en donde se ha intentado plasmar la solución a problemas de carácter estructural como lo son: el desempleo y subempleo, la

estabilidad laboral, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras.

Con el paso de los años la clásica relación laboral de dependencia, que hacía que un trabajador inicie su carrera en una empresa pensando jubilarse en ella según Trujillo, (Trujillo, 2013) es cada vez menos frecuente; hoy en día el trabajo es una categoría que va de la mano con el riesgo y la incertidumbre, esto debido a que la economía se transforma constantemente, la misma está estrechamente ligada a las crisis del capitalismo, el cual ha encontrado como solución la flexibilización laboral, razón por la cual se incrementa la precarización y la informalidad, un ejemplo de esta realidad es que la población rural tiende a tener mayores probabilidades de tener un empleo precario, de la misma forma mujeres y jóvenes.

En concordancia al párrafo anterior en Ecuador Villacís y Reis (2015) afirman que mujeres, jóvenes (menores de 18 años), trabajadores del sector rural y trabajadores forman parte del grupo de riesgo, es decir tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente. Mientras que el 65% de personas con un trabajo estable son empleados públicos.

En base a este escenario laboral, la actual Constitución de la República del Ecuador, reitera el derecho al trabajo, puesto a que el mismo permite la supervivencia así como también la realización personal y base de la economía familiar, además se reconoce el derecho a la seguridad y estabilidad.

2.1.3 La Terminación del contrato laboral

Ante la pandemia por la presencia del virus del Covid 19 Rodríguez (2020) acota que se dio un giro radical en todos los ámbitos a nivel mundial y nacional, sobre todo en lo que respecta al laboral, puesto a que con el confinamiento obligatorio lo perjudicó en todas sus formas. Para minimizar este impacto negativo, el gobierno planteó una forma de flexibilidad con la finalidad de precautelar los puestos de trabajo para ello se aprueba la ley 9/2020 con previsiones complementarias, restrictivas y directas hacia la modificación de las formas de trabajo, su jornada y su salario, cabe indicar que debe tomarse en cuenta que las partes empleador y trabajador lleguen a un acuerdo mutuo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) en su publicación “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas” implementó una evaluación preliminar en donde dio a conocer las repercusiones del Covid- en el campo laboral, ante ello se presentó una serie de medidas que ayuden a mitigar las repercusiones de esta pandemia, pues debido a ello hay sectores en donde se dejó de producir totalmente lo que ha ocasionado el cierre de las empresas.

Cabe indicar que ante la situación de emergencia muchas empresas han decidido dar por terminado los contratos de trabajo lo que pone en evidencia la transgresión a la estabilidad y seguridad laboral contemplados también en la

carta magna. Al respecto Rodríguez, (2020) afirma que hay una dificultad interpretativa como consecuencia jurídica del incumpliendo de esa prohibición de despedir en caso fortuito o de fuerza mayor, puesto que esto es improcedente. Sin embargo, se ha dado paso a que el sector empresarial se extralimite, trayendo un coste adicional que es la destrucción de las plazas de empleo, ello se traduce en una mayor desigualdad social.

En caso de dar por terminado el contrato laboral en el ámbito internacional la OIT (Organización Internacional del Trabajo) propone que las personas afectadas deberían contar con un mayor acceso a la promoción de empleo y formación profesional que les permitan reintegrarse al mercado de trabajo. Ante la situación de emergencia sanitaria por Covid 19 el director de esta organización propuso debido a la pandemia de COVID, (núm. 158) estableció como prioritario no dar por terminada la relación de trabajo, sin una causa justificada.

La OIT (núm. 166) propone que los empleadores deberían evitar o limitar en lo posible la terminación de la relación laboral ya sea debido a situaciones de índole: económica, tecnológica o estructural, que por un lado no perjudique las actividades normales de la empresa, establecimiento o servicio, esto para el beneficio de los empleadores y trabajadores, también recomienda que cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

Ante este contexto, en nuestro país en aras de dar cumplimiento a las disposiciones de un ente internacional como lo es la OIT, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. 076 para regular el teletrabajo; el Acuerdo No. 077 y el 080 (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2020, 2020) que permiten ajustar tres aspectos de las relaciones laborales en tiempos de emergencia sanitaria en los cuales se propone la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral, y el Acuerdo 079 que contiene el “Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades”.

MARCO LEGAL

La crisis socioeconómica que envuelve no solo a nuestro sino a todos los países del mundo, han producido una serie masiva de despido, vulnerando los derechos de los trabajadores, donde sus ingresos era el sustento para su hogares, con el causal del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, se produjo este suceso, despidiendo a los trabajadores.

En nuestro país norma suprema es la Constitución, donde emanan los derechos de los trabajadores, donde garantizan los beneficios que se le deben consideran a las conjuntos de sus garantías sociales, donde protege al trabajador en las relaciones laborales, dentro de la pirámide constitucional, reflejada en el artículo 425, donde se aplican los documentos tratados internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por el Ecuador suscritos en 1934, donde es parte importante de la legislación laboral del país, reconociendo los derechos más favorables.

La Constitución de la República del Ecuador, estipula en el artículo 33 que: *“El trabajo es aquel derecho y obligación que realizan las persona con el objetivo de producir en base a su esfuerzo y tener un sustento que pueda cubrir sus necesidades.”* Constitución de la República del Ecuador, 2008), donde se menciona el principio protector para el trabajador.

La causal está contemplada en el **numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo**. Establece que el contrato individual terminará por caso fortuito o fuerza por circunstancias 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.

LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIA PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID.

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19. En sesión de 18 y 19 de junio de 2020, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial de la referida Ley, presentada por el señor licenciado Lenin Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República. Por lo expuesto, y tal como dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompaño el texto de esta ley para que se publicará en el Registro Oficial. (Ley Organica de Apoyo Humanitario, 2020)

Esta Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada

por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Ley Organica de Apoyo Humanitario, 2020)

La Ley de Apoyo Humanitario, se creó para que se pueda ayudar a las empresas y a los trabajadores, porque muchas empresas comenzaron a quebrar, y resultado de eso los trabajadores fueron despedidos, pero muchos empresarios vieron la oportunidad de despedir a los trabajadores sin liquidarles o con liquidaciones mínimas amparados en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que habla de la fuerza mayor, por esta razón se crea una Ley donde prevalecen los acuerdos a costa de la violación de la Ley laboral. (Saltos Orrala, 2020)

Análisis Normativo

Es menester indicar que en nuestra legislación se reconoce y reitera el derecho al trabajo digno, así también se reafirma la seguridad, estabilidad, a un salario digno, por lo tanto la terminación del contrato individual solo será por razones de fuerza mayor las mismas comprenden aquellos sucesos que imposibiliten cumplir con las actividades como por ejemplo; un incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento fuera de lo común que los empleadores no pudieron prevenir o que ya prevenido, no lo pudieron evitar; indicando que la situación de emergencia sanitaria no está contemplada.

Previo a analizar la situación jurídica del trabajo en nuestro país en tiempos de pandemia, es necesario acotar que el contrato de trabajo, conforme lo señala el propio código de la materia (Art. 8), es un acuerdo en el cual la persona (trabajador) se compromete a prestar sus servicios respetando las normas legales y de manera personal, a cambio de una remuneración. Lo que nos da a conocer que aquí está implícito la existencia de un acuerdo donde se generan derechos y obligaciones para empleador y trabajador.

Así mismo, el numeral 6 del Código del Trabajo faculta la terminación del contrato de trabajo, en caso fortuito o fuerza mayor que impida llevar a cabo las

actividades de trabajo, sin embargo, cabe indicar que esta situación no pudo ser prevista por los contratantes por ello no pudo evitarse.

Para analizar es necesario detallar esta posibilidad ante un caso fortuito o de fuerza mayor El Código Civil en su artículo 30 menciona: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.

Lo que nos indica que nos deberíamos encontrar con un imprevisto al que no es posible resistir.

Ante la emergencia sanitaria por la cual atravesamos, se podría realizar una primera conclusión, al ser una pandemia global que repercutió en todas las actividades del mundo, se suspendieron todas las jornadas no indispensables conforme las disposiciones gubernamentales, debería considerarse como un evento enmarcado en la disposición del Código Civil. Las causas que imposibilitan el trabajo deben ser aquellas que desembocan en un proceso forzoso para su cierre o culminación de trabajo.

Ante este nuevo decreto es necesario indicar que la terminación del contrato laboral debe responder a las garantías del trabajador, en caso de un cese de actividades el empleador deberá indemnizar al trabajador conforme lo indica la ley. Este acontecimiento requiere de ser tratado con sumo cuidado pues puede darse la situación de que el empleador aplique este mecanismo para un recorte

de personal o simplemente para generar un ahorro, demostrando que no existe ninguna garantía para el trabajador.

Es menester indicar que el Código de Trabajo en su artículo 7, indica “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2018)

Es por ello que debemos tener mucho cuidado, con el artículo que permite la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que el mismo vaya acompañado de un análisis pertinente que permita constatar si efectivamente la empresa se encuentra en dicha situación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 MÉTODOS

Se utilizará en esta investigación los siguientes métodos: el método inductivo, analítico y descriptivo.

Método Inductivo.- Es aquel que nos ayudará a estudiar desde los hechos particulares para sacar conclusiones generales para nuestra investigación. Los hechos particulares serán estudiados para obtener las conclusiones generales de nuestro caso a trabajar. (Raffino, 2019)

Método Analítico.- Analizaremos por partes los problemas a examinar, siendo un proceso de gran interés. (Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortiz, 2010)

Método Descriptivo.- Su fin es permitir que se sinteticen, se especifiquen, delimitando o determinando los objetivos de la investigación. (Ok diario, 2018)

3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

Nos enfocamos en el proceso cualitativo – cuantitativo, donde extraemos las ideas y opiniones para su análisis de formas de estadísticas. (Yanez, 2020)

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Documentación Bibliográfica.- Es el medio que se compone por documentos, textos, libros, revistas y demás información que será útil para la elaboración de la investigación. (Docencia , 2020)

Investigación de campo.- Es el medio donde los más importantes es el entorno donde se va a elaborar, decimos también que es el medio que envuelven a la investigación, mediante encuestas y entrevistas. (Definición MX, 2016)

Investigación descriptiva.- Describimos las situaciones reales del medio que vamos a trabajar en los grupos de personas o comunidades, donde nos limitaremos a nuestro análisis requerido. (Universidad de Costa Rica, 2017).

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso descriptivo, será el método para el diseño de esta investigación, nos dirigimos para describir las diversas situaciones del estudio, sus teorías, el análisis de sus recopilaciones. (QuestionPro, 2020).

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 POBLACIÓN

En el presente trabajo investigación, está conformado con las personas que

darán sus puntos de vista, acerca del proyecto a elaborar, mediante en el siguiente cuadro explicativo (Wigodski, 2010).

TABLA N°1
POBLACIÓN

POBLACIÓN	NÚMERO
POBLACIÓN ACTIVA DE SAMBORONDÓN	100
TOTAL	100

FUENTE: Samborondón

AUTOR: J.C

3.5.2 MUESTRA

Es la evidencia propia de la participación de la población, donde se limitará a un grupo de participantes del medio a participar. (Wigodski, 2010)

TABLA N°2
MUESTRA

POBLACIÓN	NÚMERO
POBLACIÓN ACTIVA DE SAMBORONDÓN	100
TOTAL	100

FUENTE: Samborondón

AUTOR: J.C

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica e instrumento para la investigación se hará con la recolección respectiva de las encuestas.

3.6.1 TÉCNICAS

Encuesta: Este proceso se realizará en la población de la ciudad de Samborondón, por el cual mediante las mediciones cuantitativas daremos un gran resultado con su respectivo cuestionario. (García, 1993)

3.6.2 TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Utilizaremos técnicas matemáticas (cuantitativas y cualitativas; informáticas), la misma que será dada por el programa de Excel, siendo así la mejor técnica para el desarrollo del mismo, utilizaremos para la interpretación y resultados técnicas lógicas (inducción y síntesis).

3.6.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La recolección de la información se lo realizará a través de los siguientes instrumentos:

- ✓ Encuestas

3.7 RECURSOS

Para la ejecución de la investigación se emplearán los siguientes recursos:

3.7.1 RECURSO HUMANO

- Investigador
- Tutor
- Población activa

3.7.2 RECURSO MATERIAL

- Útiles de oficina
- Bibliografía
- Impresiones
- Copias
- Anillados
- Empastados

3.7.3 RECURSO TECNOLÓGICO

- Computadora
- Internet
- Impresora
- Flash memory

3.8 ESTIMACIÓN DE COSTO (PRESUPUESTO ESTIMADO).

La realización de la presente investigación requiere del siguiente presupuesto.

3.8.1 INGRESOS

En el respectivo trabajo, será financiado por el investigador, se realizó el respectivo análisis económico para la ejecución del mismo.

3.6.2 EGRESOS**TABLA N°1****EGRESOS**

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Útiles de oficina		\$60,00
Copias	\$0,02	\$10,00
Impresiones	\$0,25	\$25,00
Anillados	\$1,00	\$1,00
Empastados	\$20,00	\$20,00
Memory Flash	\$8,00	\$8,00
Cd's	\$3,00	\$6,00
TOTAL PARCIAL		\$130,00
Imprevistos		\$80,00
TOTAL		\$210,00

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se describe y analiza la información obtenida mediante la aplicación de encuestas con temas relacionados.

ENCUESTA A LA POBLACIÓN DE LA CIUDAD SAMBORONDÓN

1.- Edad de los encuestados

CUADRO N° 1

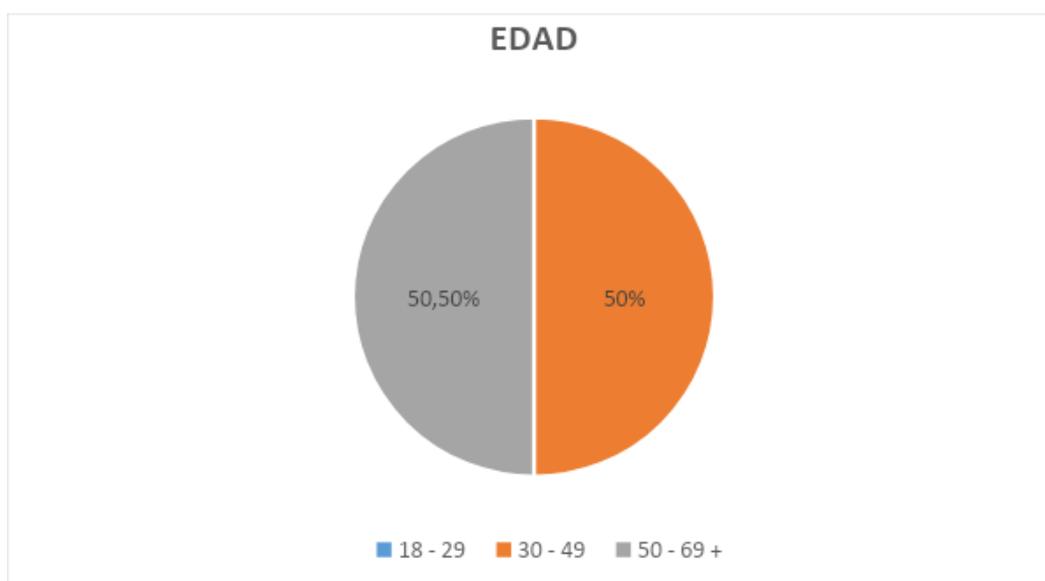
EDAD

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 - 29	0	0%
30 - 49	50	50%
50 - 69 +	50	50%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Podemos observar que el 50% de la población oscila entre las edades de 30 – 49 años de edad; así mismo encontramos el otro 50% restante entre las edades de 50 – 69+.

2.- Sexo de los encuestados

CUADRO N° 2

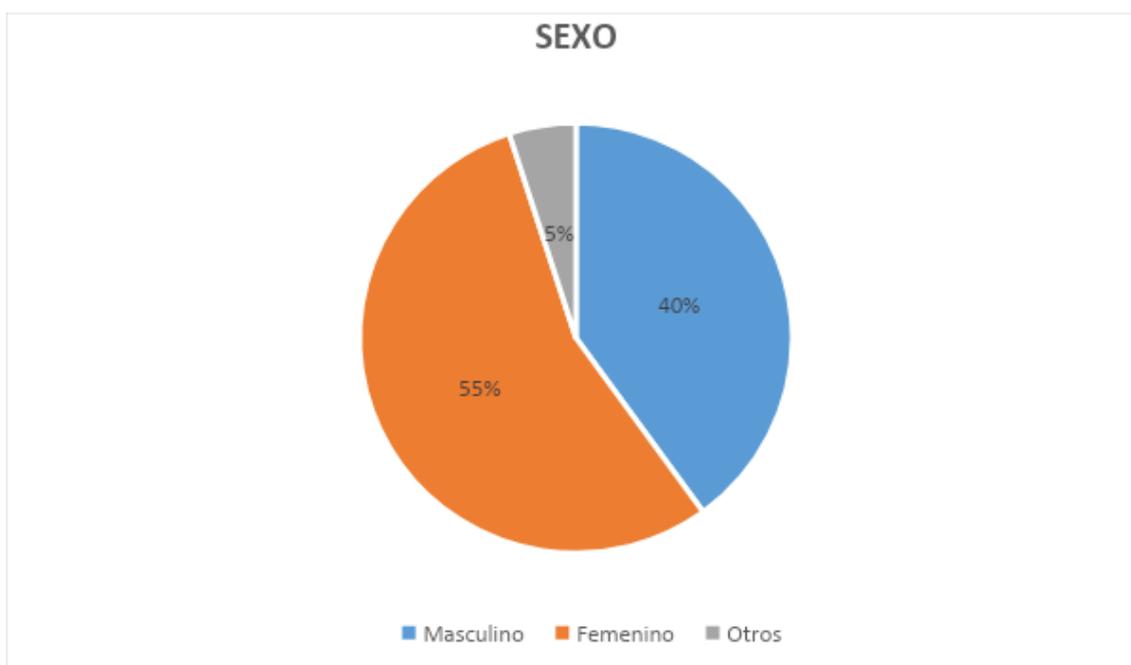
SEXO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	40	40%
Femenino	55	55%
Otros	5	5%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 55% de los encuestados pertenecen al sexo femenino; mientras que el 40% son masculinos, y un 5% nos indican que pertenecen a otro sexo.

3.- ¿Considera usted que la carta magna y las demás leyes amparan y protegen a los trabajadores?

CUADRO N° 3

GARANTIZACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	40	40%
No	60	60%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 60% de los encuestados mencionan que no se garantiza adecuadamente el derecho al trabajo en nuestro país; mientras que el 40% nos indican que si se hacen presentes las garantías de la constitución conjuntamente con las leyes laborales.

4.- ¿Considera usted que es bien vista la relación entre empleador y trabajador dentro de nuestra normativa?

CUADRO N° 4

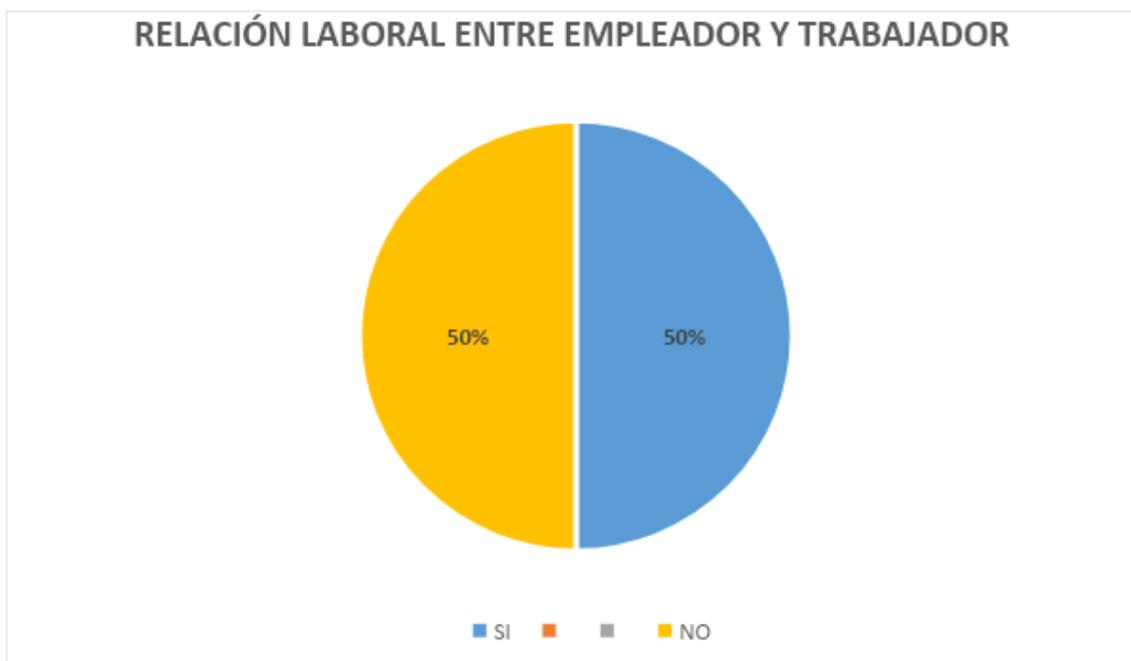
RELACIÓN LABORAL ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	50	50%
No	50	50%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados mencionan que si se encuentran regulada por el respectivo Código del Trabajo; mientras que el 50% restante indican que no se encuentra regulada.

5.- ¿Conoces sobre el despido intempestivo?

CUADRO N° 5

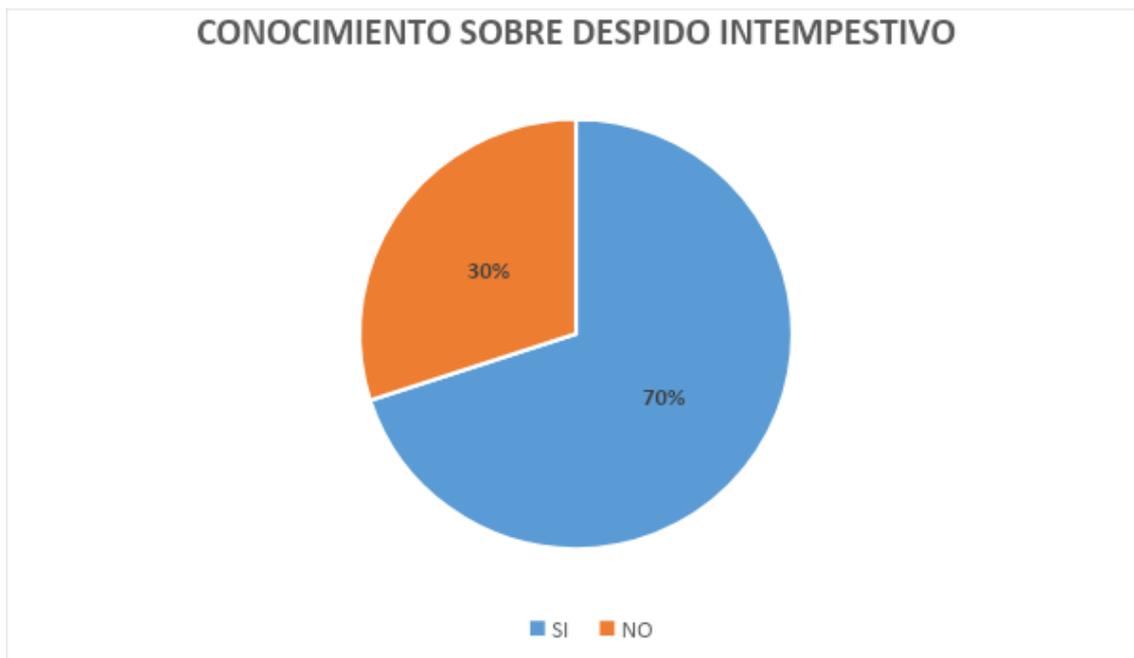
CONOCIMIENTO SOBRE DESPIDO INTEMPESTIVO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	30%
No	70	70%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 30% de los encuestados tienen conocimiento sobre el despido intempestivo; mientras que el 70% restante menciona que si conocen, ya que estos últimos fueron capacitados dentro de la empresa donde laboran.

6.- ¿Cree usted que se manejó adecuadamente el despido intempestivo en nuestro país en la pandemia?

CUADRO N° 6

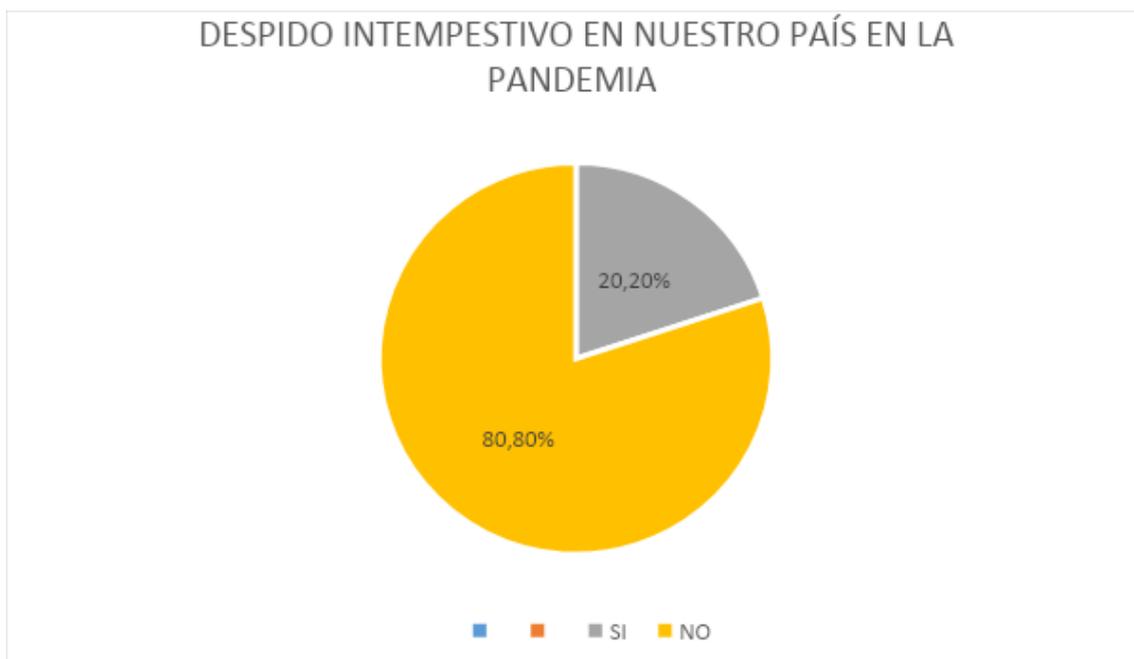
DESPIDO INTEMPESTIVO EN NUESTRO PAÍS EN LA PANDEMIA

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	20%
No	80	80%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 80% de los encuestados mencionan que no están de acuerdo que las empresas hubieran tomado la decisión del despido masivo por la etapa de la pandemia, mientras que el porcentaje restante mencionan que no tuvieron lugar los empleadores.

7.- ¿Considera usted que el aumento de despidos intempestivos se debe a la crisis económica del país?

CUADRO N° 7

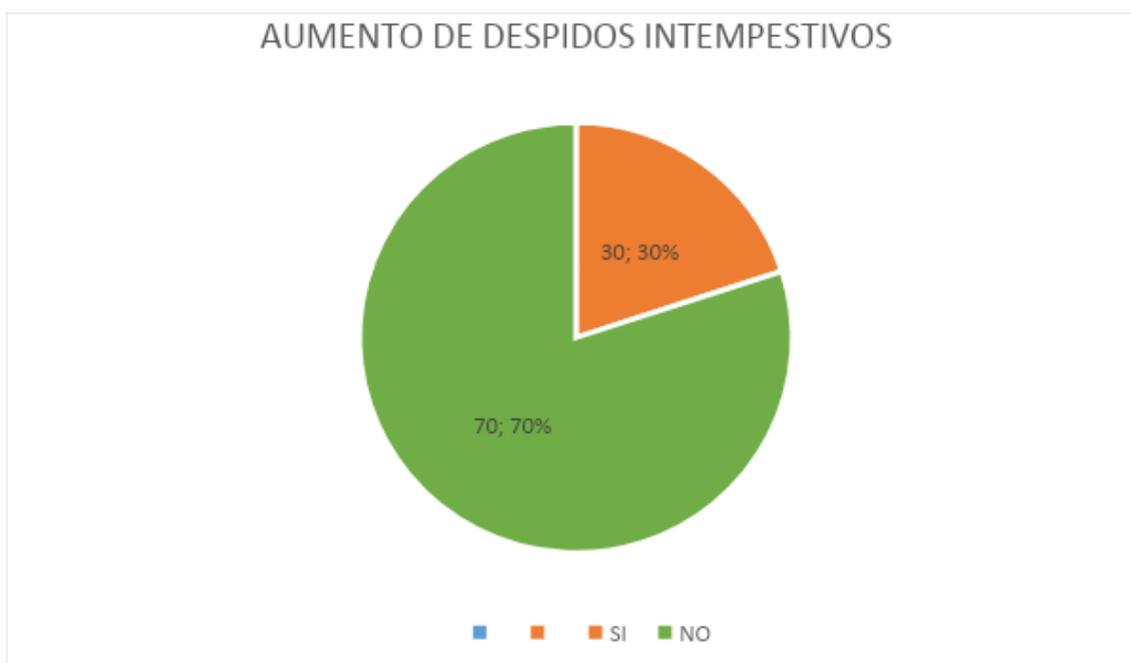
AUMENTO DE DESPIDOS INTEMPESTIVOS

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	70	70%
No	30	30%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70% de los encuestados mencionan que si se debe a la crisis económica que pasa el país, mientras que el porcentaje restante se dice que ya el país estaba pasado por la situación económica baja.

8.- ¿Tiene usted conocimiento sobre cuáles son las indemnizaciones que se le concede al trabajador?

CUADRO N° 8

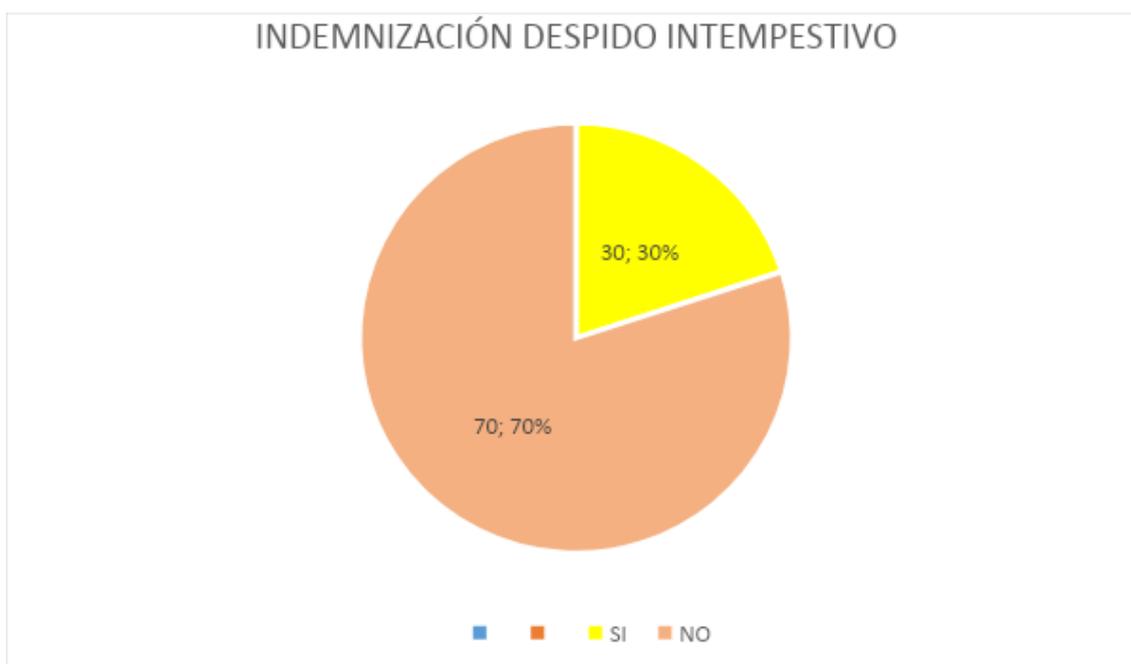
INDEMNIZACIÓN DESPIDO INTEMPESTIVO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	30%
No	70	70%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 30% de la población de encuestados mencionan que si conocen la indemnización que se le otorga al trabajador por despido intempestivo, ya que están en constante conocimiento de la normativa, pero el 70% restantes no saben ya que alegan que en sus lugares de trabajo no le brindan información del mismo.

9.- ¿Considera usted adecuada la indemnización por despido intempestivo establecido por el Código de Trabajo?

CUADRO N° 9

ADECUADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	40	40%
No	60	60%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 40% están de acuerdo con la indemnización por despido intempestivo establecido por el Código de Trabajo; y el 60% indican que no, ya que debería ser más la indemnización por despido intempestivo establecido por el Código de Trabajo.

10.- ¿Cree usted que es necesario la elaboración de un documento de análisis jurídico que proponga alternativas que garanticen la estabilidad laboral?

CUADRO N° 10

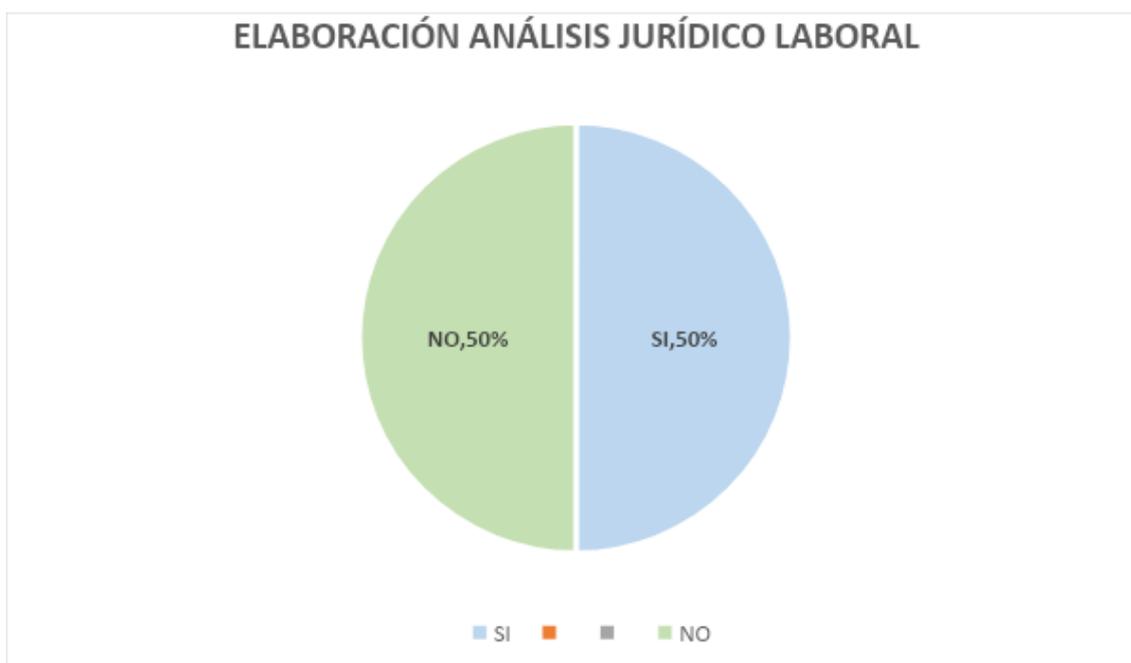
ELABORACIÓN ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	50	50%
No	50	50%
TOTAL	100	100%

Fuente: Población.

Elaboración: J.C

Gráfico N°10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados de la población está de acuerdo que se elabore un documento legal, donde establezca más interés sobre las cuestiones laborales apoyando a la clase obrera, mientras que el 50% dicen que no porque no se hacen cumplir las normativas en el país.

DIAGNÓSTICO O PROPUESTA

La situación acontecida en nuestro país por parte de la pandemia del COVID-19, y el actuaciones de las autoridades por medio de sus recientes normas dictadas, para contrarrestar el duro golpe que sufre uno de los ejes principales de la sociedad local, como es el trabajo, en su mayoría, desde el inicio del estado de excepción, declarado por el Presidente de la República, fueron el centro de atención de los profesionales dedicados a la ámbito laboral, ya que muchas de estas acciones desencadenaron una serie de consecuencias contrarias a su finalidad, cruzando de la línea de sostenibilidad del empleo a la línea del desempleo, vulnerando los derechos de los trabajadores.

Los empleadores en su mayoría, aprovechándose de la situación, emplearon la figura contemplada en el numeral 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, emergiendo así una serie de situaciones alarmantes en la cifra del desempleo, sin la interpretación correcta que indica en el Código Civil acerca del Caso Fortuito o Fuerza mayor.

Los acuerdos ministeriales decretados por el Ministerio del Trabajo, trataron de dar una salida para afrontar la situación de la pandemia del Covid-19, uno de ellos, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, empleando la modalidad de teletrabajo la cual podría darse de manera positiva e intentar sostener el

empleo, pero a su vez, sería afectada la jornada laboral del trabajador por la posible carga de horas de trabajo que vendrían ser horas suplementarias y que tal vez no sean reconocidas por el empleador.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario teniendo como eje principal la reactivación económica y la sostenibilidad del empleo, en este último referente al Capítulo III de dicha Ley, se estaría imponiendo al trabajador la aceptación de un acuerdo laboral interno que podría constituir de manera unilateral la reducción de la jornada laboral, lo que se estaría vulnerando un derecho laboral al trabajador.

El presente trabajo investigativo intenta hacer prevalecer las disposiciones contempladas en el Código del Trabajo para la reactivación de la producción y de la economía en el país, en lugar de las normas dictadas recientemente por el poder ejecutivo y legislativo con ocasión de la pandemia de Covid-19, la que vulneran varios de los derechos de los trabajadores, como el derecho a la estabilidad laboral, a una remuneración justa, a una jornada laboral de ocho horas diarias, al pago del aporte de la seguridad social en razón de la jornada completa, a laborar en un ambiente sano, adecuado y libre de infección por el virus, entre otros.

Por tanto, la propuesta planteada es que el Estado ecuatoriano a través del gobierno aplique las disposiciones planteadas en el Código del Trabajo, debido

a que en éste existen muchas alternativas que permiten, bajo el ámbito legal y sin golpear a la clase obrera, dar paso a determinadas circunstancias especiales que aprueban no solamente mantener la fuente de trabajo sino también la producción, lo que conlleva a la garantía que tiene el trabajador para que pueda ejercer su derecho constitucional a la irrenunciabilidad del trabajo y no con las nuevas normas que solo buscan el beneficio de los capitalistas para incrementar su patrimonio.

CONCLUSIONES

- Como parte de conclusión decimos que el despido intempestivo, es un recurso ilegal que utilizan los empleadores para deshacerse de sus trabajadores y no otorgarles una estabilidad laboral.
- Se concluye que a pretexto de la pandemia se ha terminado una gran cantidad de contratos de trabajo aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, sin que realmente se haya cumplido con la disposición interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, llevado a varias familias a la pobreza, ya que sus empleos eran el sustento diario de sus hogares.
- En el transcurso del tiempo de la pandemia, no hubo sanciones legales para los empleadores, no hubo una adecuada situación donde estarían fiscalizando estos movimientos, por el cual se dio una culminación injusta de cientos de trabajadores en diversas partes del país.
- Donde vemos que las diversas causales de la ley da por terminado la relación entre empleado y patrono, donde a su vez es protegida por la norma suprema donde que guardan y protegen a los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda un análisis exhaustivo jurídico de la normativa laboral, para que protejan a los trabajadores de sus patronos injustos, donde ocasionan en diversas situaciones perjuicios para el colectivo.
- Se sancionan a los empleadores que injustamente no tengan establecido en sus empresas el articulado del código laboral donde sin causal vulneren a los trabajadores.
- El artículo 169 en especial en su numeral 6 de la Ley del Código del Trabajo, indica la culminación por emergencia pero, ni siquiera por medios alternativos como el teletrabajo. Por el cual se le recomienda hacer el respectivo trámite, para que la autoridad competente tenga conocimiento y resguarde sus derechos y principios así como lo menciona la carta magna.

BIBLIOGRAFÍA

Normativa jurídica

1. Acuerdo ministerial n° 1017. (2020). Quito: registro oficial.
2. Acuerdo ministerial n° mdt 2020 007 . (2020). Quito: asamblea general.
3. Asamblea general de las naciones unidas. (1996). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* . Nueva York.
4. Código civil. (2005). Montecristi: registro oficial.
5. Código de trabajo. (2012). Montecristi: registro oficial .
6. Colón, b. (2011). *Manual de derecho laboral*.
7. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: registro oficial.
8. Decreto Ejecutivo. (2020). *N° 1017;* . Montecristi: Registro Oficial.
9. Ley de apoyo humanitario . (2020). *Registro oficial n° 229* . Quito.
10. Ley orgánica de apoyo humanitario. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*. Quito: asamblea.

Textos Doctrinarios

1. Bonilla , L. A. (2017). *Trabajo y Seguridad Social*;
2. Bustamante Cólón . (2017). *Manual del Derecho laboral*.
3. Cabanellas de Torres, G. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires : Heliasta.
4. Cabanellas, G. (20019). *Manual de Derecho Laboral*.
5. Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Enciclopédico* (Vol. II).
6. Caldera Rafael. (2017). *Instituciones del Derecho del trabajo*.
7. Castillo Cuenca., J. (2020). “*La desvinculación laboral sin liquidación, vulnera derechos constitucionales pro trabajador*”. Loja: UNIVERSIDAD NACIONAL.
8. Colón, B. (2011). *Manual de Derecho Laboral*.
9. Definición MX. (06 de Marzo de 2016). *Definición MX*. Obtenido de <https://definicion.mx/investigacion-campo/>
10. Docencia , A. (05 de Marzo de 2020). *Web de Técnicas de documentación*. Recuperado el 05 de Marzo de 2020, de <https://www.um.es/docencia/agustinr/docum/docum1.htm>
11. Enríque Ruíz, J. W. (2012). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO*. GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
12. Espinoza Herrera, M. (2020). *Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador*. Guayaquil: Universidad católica de Santiago de Guayaquil.
13. Garcia, F. (1993). *Investigación descriptiva mediante encuestas P*. Madrid: La Muralla. Recuperado el 05 de Marzo de 2020
14. Hernández, Fernández y Baptista. (04 de Septiembre de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
15. Krotoschin Ernesto. (2018). *Instituciones del Derecho del Trabajo*.
16. Lopera, J. D., Ramírez, C. A., Zuluaga, M. U., & Ortiz, J. (2010). *Eudmet.net*. Recuperado el 05 de Marzo de 2020, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>
17. Lugo Becerril, A. E. (30 de Noviembre de 2019). Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20AN NEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Mayorga R, J. (2010). *“Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral.*
19. Mazón Pinos , J. (2020). *“LA AFECTACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO .* Guaranda-Ecuador: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.
20. Mazón Pinos , J. L. (2020). *“LA AFECTACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA.* Guaranda-Ecuador: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.
21. Menéndez Pidal. (2018). *La estabilidad en el Empleo y otros estudios del Derecho del trabajo.*
22. Mingo Morocho, M. (01 de Abril de 2019). *Derecho Ecuador.* Recuperado el 10 de Junio de 2021, de <https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo>
23. Narváez Salazar, M. (2015). *“EL DESPIDO INTEMPESTIVO.* Quito: Universidad de los Hemisferios.
24. Nuñez, J. (2016). *El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral.* Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5126/1/T2045-MDE-Nu%C3%B1ez-El%20principio.pdf>
25. Okdiario. (21 de Junio de 2018). *Okdiario.* Recuperado el 05 de Marzo de 2020, de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
26. QuestionPro. (05 de Marzo de 2020). *QuestionPro.* Recuperado el 2020 de Marzo de 2020, de <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>
27. Raffino, M. E. (22 de diciembre de 2019). *Concepto.de.* Recuperado el 2020 de Marzo de 04, de <https://concepto.de/metodo-inductivo/>
28. Ramirez, S. (28 de Marzo de 2016). *La nueva Ley Laboral entró en vigencia tras ser publicada en el Registro Oficial.*
29. Saltos Orrala, M. (2020). *Análisis Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
30. Senplades. (2013-2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.* Quito: Ecuador.
31. Tamayo. (04 de Septiembre de 2017). Obtenido de <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

32. Tipanluisa, M. R. (2011). *El despido intempestivo constituye una flagrante violación de los derechos constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito*. Quito: Trujillo.
33. Trujillo Vásquez, J. (2015). *Derecho del trabajo* (Vol. II).
34. Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Ecuador: Centro de Publicaciones.
35. Trujillo, M. (2013). *El trabajo como constructor de sentido en la vida personal, social y organizacional*. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/834/Trujillo_
36. Universidad de Costa Rica. (04 de Septiembre de 2017). *Universia*. Recuperado el 05 de Marzo de 2020, de <https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>
37. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. (02 de Agosto de 2020). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400056&lng=es&nrm=iso
38. Valencia Haro, H. (1979). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Universitaria.
39. Valencia Haro, H. (1980). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Universidad.
40. Vásquez López, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual*. Quito: Jurídica Cevallos.
41. Villacís, A, & Reis, M. (2015). Revista de Economía del Rosario. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2). Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4943/3418>
42. Villalta Miranda, W., & Villalta Leon, J. (2019). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL*. GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
43. Wigodski, J. (14 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 14 de Julio de 2020, de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
44. Yanez, D. (05 de Marzo de 2020). *Lifeder*. Recuperado el 05 de Marzo de 2020, de <https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/>

