



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA: DERECHO**

TEMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**MOTIVOS LEGALES PARA FINALIZAR UNA RELACIÓN LABORAL EN
ECUADOR: GARANTIZANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

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

AUTOR:

ANCHALUIZA IZA, ANTHONY CRISTHOPER

AUTOR:

VERA GUACHAMBO, MARCO LOTHAR

TUTORA:

AB. DESIRE LISBETH ARCOS TORRES

GUAYAQUIL – ECUADOR

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Anthony Cristhoper Anchaluiza Iza, con documento de identificación No.0957843030 y Marco Lothar Vera Guachambo, con documento de identificación No. 0923724538; manifestamos que:

Somos autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 11 de Febrero del año 2025



Anthony Cristhoper Anchaluiza Iza
0957843030



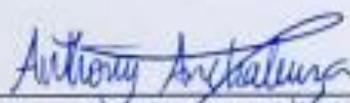
Marco Lothar Vera Guachambo
0923724538

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Anthony Cristhoper Anchaluiza Iza, con documento de identificación No. 0957843030 y Marco Lothar Vera Guachambo, con documento de identificación No. 0923724538 0923724538, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del artículo científico de: "Motivos Legales Para Finalizar Una Relación Laboral En Ecuador: Garantizando Los Derechos De Los Trabajadores.", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado de la República del Ecuador, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 11 de Febrero del año 2025



Anthony Cristhoper Anchaluiza Iza

0957843030



Marco Lothar Vera Guachambo

0923724538

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Desire Lisbeth Arcos Torres con documento de identificación No 0941164956, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "Motivos Legales Para Finalizar Una Relación Laboral En Ecuador: Garantizando Los Derechos De Los Trabajadores", realizado por Anthony Cristhoper Anchaluzza Iza, con documento de identificación No.0957843030 y Marco Lothar Vera Guachambo, con documento de identificación No. 0923724538, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo opción de artículo científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 11 de Febrero del año 2025



Ab. Desire Lisbeth Arcos Torres

0941164956

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento con amor a toda mi familia, y con profundo amor a mi señora madre, el máximo apoyo a lo largo de este arduo pero gratificante camino. También agradezco a mi padre hombre fuerte y tenaz, que impulsa con su sacrificio y confianza en cada paso que han dado. A mis hermanas, por su compañía y ánimo constante, siempre dispuestos a alentarme en los momentos difíciles. A todos ustedes, gracias por hacer realidad este sueño.

Obtener un título de tercer nivel, que es un avance para ejercer la vida profesional, es tanto mío como de ustedes, gracias por ser mi mayor motivación, llegar a la meta después de un largo camino, lo tomo humildemente como recompensa a los esfuerzos, pero sobre todo de la fortaleza y amor que me han brindado en cada etapa de mi vida. Ustedes son el ejemplo de perseverancia y valentía que me ha inspirado a concluir con éxito la carrera que emprendí. Todo logro en motivo de celebración, sobre todo porque es un reflejo de la unidad y apoyo incondicional que siempre me han dado. Con todo mi amor y gratitud, les dedico este triunfo que no habría sido posible sin Ustedes.

Además, agradecemos a nuestros Docentes, por todo su esfuerzo en formarnos académicamente, y exigirnos estudiar siempre para destacar en el ejercicio de la profesión.

En especial a nuestra tutora Ab. Desire Arcos Torres, quien ha sido paciente y una guía fundamental para nuestro trabajo de titulación.

DEDICATORIA

A mis maestros de la “Universidad Politécnica Salesiana”, formadores de juventudes, quienes, con su disciplina y responsabilidad, nos transmitieron todo lo que saben, nos impulsan a ser mejores, a ellos, dedico este título.

A todos quienes crecieron con nosotros en este lapso duro, pero con final feliz, a mis compañeros, con quienes compartí largas jornadas de estudio, debates y aprendizajes. Su compañía y apoyo fueron fundamentales para llegar hasta aquí.

Finalmente, a los abogados que generosamente me brindaron su tiempo y conocimiento durante la investigación. Su experiencia fue invaluable y me ayudó a comprender la aplicación práctica de la teoría en el mundo jurídico. A todos, gracias de verdad, muchas gracias, nos veremos en la contienda legal.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
I. PROBLEMA DEL ESTUDIO	12
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO.....	13
1.3. JUSTIFICACIÓN	13
II. MARCO HIPOTÉTICO	15
2.1. Hipótesis	15
2.2. Preguntas de Investigación	15
2.2.1. Pregunta principal:.....	15
2.2.2. Preguntas secundarias:.....	15
III. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Causales de Terminación de Contrato en Ecuador	16
3.2. Definición de Caso Fortuito o Fuerza Mayor	16
3.3. Elementos de Caso Fortuito y Fuerza Mayor	17
3.3.1. Inimputabilidad:.....	17
3.3.2. Imprevisibilidad:.....	17
3.3.3. Irresistibilidad.....	17
3.4. Derecho Comparado: Caso Fortuito y Fuerza Mayor en Colombia, Chile y España en materia laboral.....	17
3.4.1. Normativa colombiana.....	17
3.4.2. Normativa chilena.....	18
3.4.3. Normativa española	18
3.5. Casos Prácticos de Caso Fortuito o Fuerza Mayor	19
IV. MARCO METODOLÓGICO.....	21
V. RESULTADOS	22
VI. DISCUSIÓN	26
VII. CONCLUSIONES	27
VIII. Referencias	29
IX. ANEXOS	30

RESUMEN

En Ecuador, la terminación de la relación de trabajo está regulada por el Código de Trabajo, los cuales detallan las causales para terminar la relación laboral. Incluyendo causas imputables al empleador, terminación del contrato por causas externas, así como situaciones de caso fortuito y fuerza mayor tales como catástrofes naturales, incendios, conflictos armados o pandemias.

A pesar de las garantías legales para proteger los derechos de los trabajadores, todavía ocurren conflictos laborales debido al uso ilegal de razones como la fuerza mayor para justificar el despido y evitar la compensación hacia los trabajadores. Algunas empresas simulan situaciones de fuerza mayor o no disponen de la documentación necesaria para confirmar su existencia. Adicionalmente analizaremos como se interpretó la causal de caso fortuito o fuerza mayor en otros países como: Colombia, Chile y España.

Este estudio, basado en una metodología cualitativa, tiene como objetivo analizar las bases legales para la terminación de las relaciones laborales en Ecuador y su impacto en la garantía de los derechos de los trabajadores. Para tal efecto, realizaremos entrevistas semiestructuradas a cinco expertos en el ámbito del derecho laboral, así como el decreto Ejecutivo N. 1017. Este método permite el análisis de datos teóricos, creando categorías que facilitan la comprensión y solución del problema en cuestión.

Palabras Claves: Caso fortuito, fuerza mayor, terminación laboral, código del Trabajo, derecho laboral, protección de derechos, imprevisibilidad, irresistibilidad.

ABSTRACT

In Ecuador, the termination of the employment relationship is regulated by the Labor Code, which details the causes for terminating the employment relationship. Including causes attributable to the employer, termination of the contract due to external causes, as well as situations of fortuitous event and force majeure such as natural disasters, fires, armed conflicts or pandemics.

Despite the legal guarantees to protect workers' rights, labor conflicts still occur due to the illegal use of reasons such as force majeure to justify dismissal and avoid compensation to workers. Some companies simulate situations of force majeure or do not have the necessary documentation to confirm its existence. Additionally, we will analyze how the cause of fortuitous event or force majeure was interpreted in other countries such as: Colombia, Spain, Chile.

This study, based on a qualitative, descriptive and explanatory methodology, aims to analyze the legal bases for the termination of labor relations in Ecuador and its impact on the guarantee of workers' rights. To this end, we will conduct semi-structured interviews with five experts in the field of labor law, as well as Executive Decree No. 1017. This method allows the analysis of theoretical data, creating categories that facilitate the understanding and solution of the problem in question.

Keywords: Act of God, force majeure, termination of employment relationship, Labor Code, labor law, protection of rights, unforeseeability, irresistibility.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que promueve el desarrollo socioeconómico y garantiza la equidad en las relaciones de trabajo.

La legislación laboral en Ecuador ha evolucionado considerablemente a lo largo de los años, buscando proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normativas presenta desafíos, especialmente en un contexto de alta informalidad laboral y recursos limitados para la supervisión y el incumplimiento de las garantías de derecho, sobre todo cuando los empleadores por mala fe terminan la relación laboral, para así evitar indemnizaciones y reducir costos, simulando una falsa fuerza mayor.

Una vez iniciada la pandemia, “COVID-19” el estado ecuatoriano se vio en la obligación de tomar medidas urgentes respecto a la situación que se vivía en su momento para tratar de aplacar la propagación del virus, motivo por el cual se crea el Decreto Ejecutivo N.º 1017, de fecha 17 de marzo de 2020, para declarar estado de excepción y a su vez suspender la jornada presencial para los trabajadores del sector público y privado.

Mediante Registro Oficial No. 229 de fecha 22 de junio del 2020, se expidió la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”, y en la parte final de esta ley se dicta una “disposición interpretativa” respecto a la causal No. 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, sobre “caso fortuito y fuerza mayor”, temas que van a ser materia de estudio. También abordaremos la sentencia constitucional “No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21 de fecha Quito, D.M. 01 de diciembre de 2021”, que realiza control concreto a la antes mencionada disposición interpretativa.

Sobre esta la conclusión del contrato por “caso fortuito o fuerza mayor” en época de la pandemia “COVID-19” abordaremos como utilizan esta causal países como: Colombia, Chile, España, en comparación con Ecuador.

En el derecho positivo ecuatoriano, concretamente en el Código del Trabajo, existen las causas específicas que establecen las causales de terminación de contrato, entre las cuales se encuentra el caso fortuito y fuerza mayor, que fue muy utilizada en la emergencia sanitaria, afectó la situación económica de los trabajadores, su estabilidad laboral, y las relaciones laborales. En este sentido, se pretende explicar la aplicabilidad del caso fortuito y la fuerza mayor en la pandemia COVID 19, al tomar como referencia dicho acontecimiento para aplicar dicha norma de una de forma errónea.

Abordaremos un breve análisis, teórico y legal que nos conlleve a delimitar el problema y

arribar a las conclusiones de manera triangulada para demostrar la probable solución de la confusa aplicación de la causa de “caso fortuito o fuerza mayor” durante la pandemia COVID-19 en el Ecuador.

Por tanto, esta investigación no solo busca entender las implicaciones legales y sociales de las causales de terminación laboral, sino también desarrollar propuestas que garanticen un equilibrio entre los intereses de empleadores y trabajadores, promoviendo así un sistema laboral más robusto, transparente y adaptado a las necesidades del país.

Por tanto, esta investigación no solo busca entender las implicaciones legales y sociales de las causales de terminación laboral, sino también desarrollar propuestas que garanticen un equilibrio entre los intereses de empleadores y trabajadores, promoviendo así un sistema laboral más robusto, transparente y adaptado a las necesidades del país.

I. PROBLEMA DEL ESTUDIO

Para dar inicio a la problemática de este proyecto debemos tener en cuenta que es muy importante conocer cuáles son las causales que dan origen a una terminación de contrato laboral y con ello los derechos que todo trabajador posee, con respecto aquello tenemos como antecedente lo ocurrido en el año 2020, donde todo un país se vio afectado por la pandemia del COVID 2019, aquello desencadenó muchos cambios en el ámbito laboral y a consecuencia de estos se creó la “Ley de Apoyo Humanitario”, a su vez los empleadores justificaron la separación de trabajadores sustentando su decisión en el Art. 169 numeral 6 en el Código de Trabajo, llamada caso fortuito o fuerza mayor, en esta causal se basará nuestro problema de estudio, dado que la falta de liquidez de las compañías debido a la falta de producción desencadenaron en una larga lista de despidos masivos, en donde la mayoría de trabajadores fueron los más afectados ya que no fueron liquidados en su mayoría conforme a la leyes vigentes, los empleadores vieron en esta práctica una salida a la situación que en aquel momento los aquejaba, la mala interpretación de dicho artículo desencadenó el uso indiscriminado de esta figura jurídica para de esa forma desligarse de sus responsabilidades y obligaciones con sus colaboradores generando un problema jurídico entre ambas partes.

Con esto surge una inquietud, será posible que aquellos despidos que se dieron durante la emergencia sanitaria se realizaron en legal y debida forma basados en el código de trabajo que tiene por objetivo velar los derechos de los trabajadores entre ellos la estabilidad laboral, es por esto que el objetivo de este proyecto es determinar si existió vulneración de derechos con respecto al causal despido por caso fortuito o fuerza mayor.

A partir de esta triangulación entre los contenidos teóricos y la realidad problemática, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué derechos laborales se ven vulnerados al aplicarse la causal de fuerza mayor o caso fortuito en la terminación de una relación laboral?

1.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis de las causales previstas en el Código de trabajo y la vulneración de derechos a los trabajadores en Caso fortuito o fuerza Mayor.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO

Determinar la vulneración del Art. 169 numeral 6 del (Código de Trabajo, 2005), caso fortuito o fuerza mayor enfocado en la emergencia sanitaria y demostrar la posible vulneración de derechos a los trabajadores.

Analizar la aplicación de caso fortuito o fuerza mayor en diferentes países como Colombia, Chile, y España, para identificar posibles modelos y enfoques que puedan aplicarse en Ecuador.

Determinar los elementos jurídicos que debe contener un hecho para ser catalogado como caso fortuito o fuerza mayor.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente artículo científico, se centrará en la necesidad de brindar y garantizar estabilidad y protección laboral desde el ámbito jurídico del Ecuador, logrando identificar y analizar las principales causales legales que fortalezcan la justicia laboral, constituyendo al desarrollo de un sistema equitativo.

Se establece la importancia de esta investigación debido a que la comprensión y aplicación de los motivos legales para la terminación de la relación laboral es fundamental para garantizar un equilibrio adecuado entre los derechos de los trabajadores y las necesidades operativas de los empleadores.

El desarrollo de esta investigación contribuirá a identificar brechas entre la legislación y la práctica, el entendimiento de su aplicación para el cumplimiento de la normativas legales relacionadas con la finalización de contratos en Ecuador y ante esta realidad proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral, además de promover la difusión de los derechos laborales entre los trabajadores y así garantizar la protección de sus derechos al proporcionar desde la práctica claridad y seguridad jurídica.

Para responder la pregunta de investigación y en la evidente naturaleza jurídica y social

del tema se resalta la importancia de aplicación del enfoque metodológico, para ello se plantea el abordaje mediante un análisis detallado de las fuentes legales, una contrastación de las normativas vigentes nacionales con las internacionales, además de una descripción de las disposiciones legales en la práctica desde la examinación de casos reales.

Para garantizar el rigor metodológico dentro del presente trabajo se realizará una triangulación de fuentes, recopilación y análisis de datos, y esta metodología planteada asegurará que los resultados sean relevantes y aplicables para trabajadores y empleadores generando así un impacto significativo, mediante la transmisión de conocimientos concluyentes de este estudio a nivel social.

II. MARCO HIPOTÉTICO

2.1. Hipótesis

La aplicación del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador, que regula la terminación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, vulnera los derechos laborales cuando no se establecen criterios claros para su interpretación y aplicación, generando inseguridad jurídica y despidos masivos injustificados.

2.2. Preguntas de Investigación

2.2.1. Pregunta principal:

¿Cómo garantizar que la aplicación del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo respete los derechos de los trabajadores y evite despidos arbitrarios bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

2.2.2. Preguntas secundarias:

¿Cuáles son las principales vulneraciones de derechos laborales asociadas a la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia del COVID-19?

¿Qué elementos deberían incluirse en la definición legal del caso fortuito y la fuerza mayor para evitar su mal uso?

¿Cómo han abordado otros países como Colombia, Chile y España la aplicación de causales similares en situaciones extraordinarias?

¿Qué mecanismos de supervisión y control pueden implementarse para garantizar la correcta aplicación de esta causal en Ecuador?

¿Qué impacto tuvieron las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores?

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Causales de Terminación de Contrato en Ecuador

Es esencial comprender las causales de terminación de contrato laboral en el Ecuador, ya que constituyen el marco legal que garantiza tanto los derechos de los empleadores como de los trabajadores. De acuerdo con el artículo 169 del (Codigo del Trabajo, 2005), se establecen las siguientes causales:

"El contrato termina:

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

Específicamente, el numeral 6 destaca el caso fortuito o fuerza mayor como una de las causales de terminación del contrato laboral. Este concepto requiere una comprensión más detallada, que se desarrolla a continuación.

3.2. Definición de Caso Fortuito o Fuerza Mayor

Diversos autores han definido el caso fortuito o fuerza mayor como situaciones imprevisibles, irresistibles e inevitables que eximen de responsabilidad a las partes. Según (Noboa, 2020), el caso fortuito es un evento que no puede ser previsto o que, aun previéndolo, no puede ser evitado por medios razonables. Por su parte (Dominguez, 2020), lo describe como un suceso extraordinario que sobrepasa la voluntad humana y afecta el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Finalmente, (Contreras, 2020), agrega que debe tratarse de un hecho externo que

imposibilita el cumplimiento de una obligación.

3.3. Elementos de Caso Fortuito y Fuerza Mayor

La jurisprudencia de la Corte Nacional sobre la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” ha señalado los elementos, los mismos que se encuentran dentro de la Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, donde la Corte Constitucional ya ha señalado los siguientes elementos:

3.3.1. Inimputabilidad:

“a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que estas no hayan contribuido en su ocurrencia” (Constitucional, 2021)

3.3.2. Imprevisibilidad:

“b. Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales;” (Corte Constitucional, 2021)

3.3.3. Irresistibilidad

“c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo;” (Corte Constitucional, 2021)

3.4. Derecho Comparado: Caso Fortuito y Fuerza Mayor en Colombia, Chile y España en materia laboral.

3.4.1. Normativa colombiana

En la normativa colombiana, el caso fortuito o fuerza mayor, no contrasta con la normativa ecuatoriana, dado que esta no establece como causa de terminación de la relación laboral, aunque constituye una causa para anular el nexo laboral, así lo estipula el artículo 51 del (Código Sustantivo del Trabajo), al indicar que “El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

De tal manera, que la normativa colombiana no está de acuerdo con la normativa ecuatoriana sobre la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor para disolver la relación de trabajo, por lo que es importante mencionar que el legislador colombiano no constituye un motivo que excluye de culpas y, por lo tanto, permite ponerle punto final al nexo laboral, también hay que dejar claro que las mismas situaciones surten otros efectos jurídicos como la suspensión de el nexo laboral.

3.4.2. Normativa chilena

En la norma laboral chilena, se ha establecido que el caso fortuito o fuerza mayor instaura una causa para dar por terminadas las relaciones patrono-trabajador, según lo estipula el (Código de Trabajo de Chile, 2018), en su artículo 159 numeral 6, manifestando que la definición de caso fortuito se encuentra establecida en él (Código Civil de Chile, 2021).

No obstante, Chile tiene la forma adecuada para vincular este elemento con los órganos jurídicos en cuestión. es haciendo proceder la indiferencia de la falta de culpa del deudor, en concordancia con el suceso que invoca al cumplimiento. Si aquel se produce por culpa de éste, no habrá exención de responsabilidad, así también, se destaca que igual que en Ecuador, las compañías deben tener un cese en sus actividades económicas.

3.4.3. Normativa española

La normativa española estipula entre sus disposiciones; ordenes que determinan el régimen jurídico en lo que respecta al caso fortuito o fuerza mayor. En este sentido se analiza el contenido del artículo 1105 del Código Civil español, que manifiesta “Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables” (Real Decreto de 24 de julio por el que se publica el Código Civil, 1889).

En el caso de la norma española, una vez que ha sido gestionada la solicitud de verificación de caso fortuito, tienes valides desde el instante que se ha generado el daño, y no desde la fecha de su confirmación, en consecuencia, si el patrono ha cancelado compromisos laborales, el trabajador tendrá que realizar la devolución de las sumas de dinero recibidas.

En este mismo diagrama de ideas, es importante que se destaque la normativa española, además contempla el pago de una indemnización que debe ser cancelada al trabajador, cuya prestación de servicio ha sido vulnerada por una circunstancia de caso fortuito, la cual no corresponde ser cancelada por el patrono, sino que para eso se crea un fondo de garantías salariales, reglado por el Ministerio Laboral, que se encuentra adecuado por distintos sectores que hacen vida activa en materia laboral (Labra, 2020).

Consecuentemente, se puede expresar que la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor en el marco jurídico español tiene muchas discrepancias con la normativa ecuatoriana, en cuanto a los requisitos procesales que la rodean, sin embargo, en ambas normativas se constituyen como circunstancias que quitan la responsabilidad a las partes porno cumplir con las condiciones laborales, por lo que constituye una causa de extinción de contrato y este modelo no podría ser adaptado a la Ley Laboral ecuatoriana.

En síntesis, Ecuador debido a las semejanzas legales con las normativas de Colombia y Chile, la aplicación de debida forma y sobre todo validando los elementos, se puede adoptar para

la norma ecuatoriana esos mismos aspectos legales, que inclusive pueden ayudar a llenar el vacío legal existente en la ley, para que la interpretación de la norma sea más concisa, practica, y aplicada de manera correcta.

3.5. Casos Prácticos de Caso Fortuito o Fuerza Mayor

La causal de caso fortuito y fuerza mayor, también se analiza mediante la practica la cual se ha dado a través de sentencias y casos, los cuales tienen relación con el tema de estudio de este artículo investigativo.

(Sentencia 1329-12-EP/22), la Corte Constitucional trato este caso debido a que las circunstancias relacionadas con la terminación de contratos laborales a causa de un terremoto, la decisión fue determinar que este caso si encajaba en la causal de caso fortuito y fuerza mayor, por cumplir con los elementos antes detallados, pero se dejó en claro que, a pesar de la decisión, los derechos de los trabajadores deben ser respetados por lo cual se ordenó las respectivas compensaciones para atenuar el despido que genera desestabilidad laboral y económica y deja en total vulnerabilidad al trabajador. Los criterios de esta sentencia son importantes para determinar cómo aplicar correctamente la causal de estudio.

(Sentencia 23-20-CN/21), en este caso la Corte Constitucional determino que la ley de Apoyo Humanitario no puede ser retroactiva, porque esto vulneraria la seguridad jurídica de la norma, y aclara que antes de la LOAH para aplicar la causal de fuerza mayor y caso fortuito, se la examinaba mediante el cumplimiento de sus elementos, sin necesidad de que las compañías lleguen al cese de la actividad económica. Esta sentencia refuerza la estabilidad y la previsibilidad del marco normativo, garantizando que no se alteren las expectativas legales de los actores involucrados.

El caso (Nro. 01371-2020-00264, 2020), fue una demanda de despido hacia el empleador, quien alego la causal en estudio, sin embargo, la Corte recalco la importancia del cese de actividades económicas para determinar el caso fortuito, además, enfatiza que los jueces de instancias de primer y segundo nivel no analizan de forma correcta la causal, esto permite que se afecte de forma directa los derechos de los empleados en el entorno laboral, y se debe pagar los beneficios e indemnización del despido intempestivo del caso.

El caso (Caso No. 17316-2020-00431), la corte institucional del Ecuador, abordo una demanda presentada por el señor Sánchez Guachamín Segundo Francisco en contra de Florícola Produccion S.A., quien alego despido intempestivo debido a la invocación de la causal de caso fortuito por parte de la empresa debido a la pandemia por el COVID-19. En este caso la Corte determinó que la empresa no cumplió con el total de requisitos del cese de actividades económicas,

emitiendo una crítica hacia el empleador por abuso de la causal, sin importar la vulneración de los derechos laborales.

De esta manera, podemos determinar cómo los jueces no interpretan la norma correctamente, además del vacío legal de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la falta de análisis hacia los elementos de esta causal, no obstante, la falta del cese de la actividad económica, todos estos aspectos conllevan a una indebida aplicación de la norma.

IV. MARCO METODOLÓGICO

Ente las varias alternativas para realizar nuestro trabajo, hemos escogido un método cualitativo que permite que nuestro tema de análisis como es: “el caso fortuito o la fuerza mayor” como causal legal prevista en el Código del Trabajo para dar fin a la relación laboral, nos faculta a cuestionar a los intervinientes en su enfoque legal, social, y experiencias personales.

Dentro de esta aplicación del método cualitativo utilizaremos un cuestionario que elaboramos con un numero de cinco preguntas, las mismas que tendrán relación al tema investigado, conocimiento sobre casos similares, sobre su aplicación en la pandemia COVID-19, y solicitando una posible solución del caso, posterior ordenaremos las ideas proporcionadas y sacaremos conclusiones de los aportes brindadas. Directrices que sigo tomado en confederación la doctrina que indica que la metodología cualitativa “es investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Garrido, 2003)

Tomaremos el análisis a partir de la Constitución, el Código del Trabajo, sentencias constitucionales y nacionales, comparando las respuestas extendidas de los aportantes, para así dar un criterio idóneo, basado en la normativa y en la experiencia, sobre nuestra investigación.

V. RESULTADOS

Una vez realizadas las entrevistas a profesionales abogados conocedores en ámbito laboral, se hace un estudio de las respuestas brindadas dentro de las entrevistas. Los resultados han sido organizados en base a las preguntas formuladas, analizados e interpretados para un mejor entendimiento.

Pregunta Número 1: ¿Considera usted que la disposición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulneró los derechos de los trabajadores, específicamente en la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

De esta manera, la Abg. Alba Santos Arguello, expresa que muchos empleadores abusaron de La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario considero para reducir salarios, jornadas laborales y mantenerlos por más del tiempo que aprovecharon la oportunidad para despedir trabajadores sin ningún tipo de indemnización, aduciendo que la empresa se encontraba en quiebra, para posterior aperturas nueva empresa con otro nombre, pero con la misma actividad económica.

Conforme a lo que expresa el Abg. Arturo Herrera Pesantes, el cual considera que los despidos bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor vulneraron derechos por una errónea aplicación de la disposición, ya que se debió especificar de manera más clara su implementación. A diferencia de la Abg. Narcisa Moreira Arteaga, este término de caso fortuito y fuerza mayor, han sido utilizado en algunos casos para ejecutar desvinculaciones laborales de forma masiva sin el debido proceso, soslayando sus derechos laborales.

No obstante, la Abg. Alba Santos Arguello, indico que la Ley de Apoyo Humanitario se consideró para reducir salarios, jornadas laborales y para despedir trabajadores sin ningún tipo de indemnización, En cambio, el Abg. Arturo Herrera Pesantes, indico que no se vulneraron derechos como tal, pero hubo mala fe por parte de los empleadores al aplicar esta causal de manera conveniente.

Según las respuestas diversas. Algunos profesionales consideran que la causal vulneró derechos laborales debido a su mala interpretación, mientras que otros destacan que este término de caso fortuito y fuerza mayor, han sido utilizado para ejecutar desvinculaciones laborales soslayando sus derechos laborales. Sin embargo, hay acuerdo en que el problema radicó en la interpretación y aplicación por parte de los empleadores.

Pregunta Número 2: ¿Cuáles son los derechos que se vulneran en el despido por caso fortuito o fuerza mayor?

En este sentido la Abg. Alba Santos Arguello, indica que el despido por fuerza mayor o caso fortuito muy pocas empresas llegaron a acuerdos de pago por el despido con sus trabajadores;

otras en cambio hasta la fecha han liquidado al personal que despidieron, abusando y transgrediendo de los derechos del trabajador plasmados en el Código del Trabajo. En contraste, el experto en Derecho Laboral Abg. Arturo Herrera Pesantes manifiesta que dicha ley, permitía efectuar el visto bueno con la causal de fuerza mayor, en la mayoría de los vistos buenos solicitados bajo esta causal, el empleador quería disfrazar un despido intempestivo, situación que obligaba al trabajador a reclamar su indemnización en la vía judicial. En sí, permitió abuso por parte de los empleadores. En cambio, la Abg. Narcisa Moreira Arteaga Mgtr, expresa que, son varios los derechos vulnerados, entre esos el derecho al trabajo en varios de sus componentes, como derecho a una estabilidad laboral, a recibir una indemnización conforme a la Ley, a la seguridad social, a una remuneración justa, protección contra el despido discriminatorio, derecho al debido proceso, a la seguridad jurídica, a una vida digna, entre otros. Por otro lado, la Abg. Alba Santos Arguello, considera que sí se vulneran derechos Se vulneran los siguientes derechos laborales: Estabilidad laboral, a tener una liquidación económica justa por despido intempestivo.

Los profesionales coinciden en que, mientras el despido por esta causal sea legal y justificado, no se vulneran derechos. Sin embargo, cuando no se aplica correctamente, se afectan derechos fundamentales como la estabilidad laboral y la seguridad social.

Pregunta Número 3: ¿Qué medidas se deben tomar para que la causal de caso fortuito o fuerza mayor no sea utilizada de forma ilegal a los trabajadores?

En primer lugar, la Abg. Alba Santos Arguello, recomienda que se deben implementar mecanismos que garanticen el cumplimiento de las leyes y protejan los derechos de los trabajadores, quienes son la parte más vulnerable. El experto en Derecho Laboral Abg. Arturo Herrera Pesantes dice que la Corte Constitucional debe dictar un presente sobre la forma correcta de aplicación de “caso fortuito y fuerza mayor”. En cambio, la Abg. Narcisa Moreira Arteaga, menciona que la normativa está clara, pero que existe ex profesamente una mala aplicación por inseguridad jurídica, además.

Asegura la Abg. Alba Santos Arguello, que previo a que el empleador alegue esta causal, debe existir una intervención previa del Ministerio del Trabajo, examinando los balances, y si existe verdaderamente lo que aduce el empleador. El Abg. Arturo Herrera Pesantes, dice que además de la vigilancia del Ministerio del Trabajo, debe existir un pronunciamiento de la Superintendencia de Compañías previo a proponer el cierre de la empresa por esta causa.

Se concluye que hay que buscar mecanismos que hagan cumplir estrictamente los despidos por esta causal de caso fortuito y fuerza mayor; la intervención oportuna del Ministerio del Trabajo antes que se concreten los despidos; y pronunciamiento previo de la Superintendencia de Compañías sobre el estado de la empresa.

Pregunta Número 4: ¿Considera usted que el caso fortuito o fuerza mayor tuvo un gran impacto durante la pandemia del COVID-19?

La Abg. Alba Santos Arguello, manifiesta que los más afectados fueron los trabajadores; los despidieron, abusando y transgrediendo sus derechos. El Abg. Arturo Herrera Pesantes, expresa que, en la mayoría de vistos buenos solicitados bajo esta causal, el empleador quería disfrazar un despido intempestivo, situación que obligaba al trabajador a reclamar su indemnización en la vía judicial.

La Abg. Narcisa Moreira Arteaga, Una de las causales de despido más frecuente ha sido sin duda la reducción de trabajadores; esto debido a la crisis económica producida a su vez por varios factores preponderantes, como una pandemia declarada por el COVID 19, lo que ha conllevado a algunos empleadores a reducir su fuerza laboral a través del aminoramiento de sus empleados. Coincide la Abg. Abg. Alba Santos Arguello, que los más afectados fueron los trabajadores; los despidieron, abusando y transgrediendo sus derechos, el Abg. Arturo Herrera Pesantes, la pandemia tuvo un impacto mayormente negativo, ya que los empleadores aprovecharon la situación para desvincularse de sus obligaciones laborales.

Todos los entrevistados reconocen que la pandemia tuvo un impacto significativo en el ámbito laboral. Destacan la malinterpretación de la norma por parte de los empleadores como una de las principales causas de los despidos masivos y la afectación de los derechos laborales.

Pregunta Número 5: ¿Cuáles fueron las consecuencias de la errónea aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo con respecto a los trabajadores?

Considerando esto, la Abg. Alba Santos Arguello manifiesta que una de las principales consecuencias fueron los despidos masivos. Concordando con el Abg. Abg. Arturo Herrera Pesantes que indica que tuvo un impacto negativo para los trabajadores. Asimismo, la Abg. Narcisa Moreira Arteaga Mgtr. Derecho Constitucional, expresa que ha conllevado a algunos empleadores a reducir su fuerza laboral a través del aminoramiento de sus empleados.

Por otra parte, la Abg. Abg. Alba Santos Arguello, explica que la mala aplicación del artículo dejó al país en una situación económica devastada, sumada a los despidos masivos y la vulneración de derechos laborales. De acuerdo con el Abg. Arturo Herrera Pesantes, el cual indica que muchos trabajadores quedaron sin empleo, lo que generó una ola de denuncias para cobrar indemnizaciones, dependiendo de los fallos judiciales.

La errónea aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo resultó en despidos masivos, inseguridad laboral y una gran cantidad de denuncias legales. Esto evidencia la necesidad de fortalecer la normativa para evitar interpretaciones arbitrarias por parte de los empleadores.

Los resultados obtenidos reflejan discrepancias en la interpretación y aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, así como en la Ley de Apoyo Humanitario.

Primero: La Ley de Apoyo Humanitario trajo consigo despidos intempestivos por su mala aplicación. Vulneró derechos laborales, mientras que otros destacan que su objetivo fue equilibrar la crisis económica derivada de la pandemia.

Segundo: la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” hubo una errónea aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo que resultó en despidos masivos, inseguridad laboral y una gran cantidad de denuncias legales. Esto evidencia la necesidad de fortalecer la normativa para evitar interpretaciones arbitrarias por parte de los empleadores.

Tercero: como solución planteamos buscar mecanismos que hagan cumplir estrictamente los despidos por esta causal de caso fortuito y fuerza mayor; la intervención oportuna del Ministerio del Trabajo antes que se concreten los despidos a través de una efectiva investigación de la situación del empresario; y pronunciamiento previo de la Superintendencia de Compañías sobre el estado de la empresa.

VI. DISCUSIÓN

De toda la investigación realizada se puede afirmar la frecuente utilización del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia de COVID-19. Luego de su utilización por parte de los empleadores que se avocaban a cerrar “definitivamente” sus negocios, en junio del 2020 se publica en el Registro Oficial la “Ley de Apoyo Humanitario”, la misma que nació, según decían para “mitigar los efectos económicos y sociales de la crisis”. Pero con su insertarían en dicha Ley, de la “disposición interpretativa” única sobre dicho numeral 6 del Art. 169 que agregó un texto que no constaba en la ley laboral, de que “caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador”.

Pues ¿qué creen que ocurrió? Con esa magnífica idea los empleadores empezaron a cerrar sus puertas, creció la inseguridad laboral, pues sin estar en quiebra, procedían a despedir a sus empleados, muchos solo habían cerrado sus puertas, más no era “cese definitivo de sus actividades”, en unos casos, se hizo justicia y mediante juicios laborales los trabajadores recibieron sus indemnizaciones; en otros primo la injusticia porque la Ley de Apoyo Humanitario, más allá de aclarar, creó una mayor inseguridad para el ámbito laboral.

Se abordó también en estas entrevistas la eficacia al aplicar las leyes internas observando su texto al literal, no a la interpretación, pues crea inseguridad mediante este mecanismo para que se abuse de los derechos de los trabajadores.

También este trabajo deja un tema relevante que resolver: ¿Cómo evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados bajo esta causal de caso fortuito y fuerza mayor ?, se pide que el Ministerio de Trabajo realice una mejor investigación sobre las empresas antes de que se cometa la arbitrariedad en contra del trabajador, pues siendo un ente de control administrativo debe exigir que sus balances sean exhibidos “antes de”, no “después de” cometida la infracción. Así mismo, en caso de compañías se pide que la Superintendencia de Compañías envíe la información del estado financiero de la misma, como un control previo para precautelar un uso indebido.

Lo que se busca es un país con una seguridad jurídica eficiente, que no se creen situaciones donde la parte vulnerada es la más débil del compromiso de trabajo, para que a través de un esfuerzo conjunto entre legisladores vivamos en un país más seguro laboralmente y así, de a poco, se vaya eliminando el alto índice de criminalidad que es el terror actual de los ecuatorianos.

VII. CONCLUSIONES

Entre las “causas de terminación del contrato individual de trabajo”, el artículo 169, numeral 6 encontramos “caso fortuito o fuerza mayor”; es decir, es una causa legal para dar por terminado el contrato. En el mismo artículo señala los “acontecimientos que no pudieron prever” y a manera de ejemplos señala las posibles causas, como “incendio”, “terremotos”, etc. También incluye términos como la “imprevisibilidad” y la “inevitabilidad” que debe “considerarse en relación con las circunstancias y condiciones en que se produce”.

La “pandemia COVID-19” trajo consigo no solo la mortandad, sino además crisis económica, pero no a todos les fue mal económicamente, sin embargo ciertos personajes bajo la ejecución del presidente de aquella época, crearon la tan famosa Ley de Apoyo Humanitaria, en ella, aunque ya estaba suficientemente claro, se realizó una “interpretación del Art. 169 No. 6 del Código del Trabajo”, aduciendo que mientras sea “cese o cierre total” el empleador podía despedir a sus trabajadores bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor, lo que causó desesperanza en la clase más débil de la relación, en plena crisis sin trabajo, sin poder tener ingresos, se creó una terrible situación de inseguridad, sobre todo cuando sus empleadores crearon nuevas empresas bajo otras denominaciones para no volverlos a contratar; o dejaron pasar un año para no tener la obligación de recontratarlos.

Algo que es urgente que aún no ha sido clarificado y que requiere reforma de dicho artículo 169 en su numeral 6, es implementar los eventos que no constan en la última codificación del Código del Trabajo y que han ocurrido, como es el caso de las “pandemias declaradas”, como fue la del COVID-19”. También se debe atribuir al Ministerio del Trabajo que previo a usar esta causal por parte de los empleadores, se requiera la presentación de estados financieros.

Dentro del Ecuador pocas son las personas que tiene la cultura de la lectura, hay personas que ni siquiera leen el periódico, entonces cómo los trabajadores, muchos de ellos con educación básica, puede defender sus derechos si no los conocen. Se debería buscar medios difusivos como las redes sociales, pero en videos, así por lo menos llegaremos a un buen número de ecuatorianos con la noticia.

Vimos al comparar la legislación “entre Chile y Ecuador existe similitud en las causas legales de terminación de la relación laboral”, inclusive en el nombre del “Código del Trabajo”. En Colombia, en cambio se lo conoce como “Código Sustantivo del Trabajo”, y a diferencia de Ecuador y Chile “suspende el contrato de trabajo por por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.”. En España, el nombre es “Estatuto de los Trabajadores” y utiliza la “suspensión o reducción del contrato, entre ello por fuerza mayor”. Al igual que Colombia utiliza la

palabra suspensión.

Concluimos expresando que, es urgente implementar que el Inspector del Trabajo, previa investigación exhaustiva, califique el “impedimento” en caso de no poder continuar con el negocio, sin embargo, lo que, si es claro, es que los trabajadores aún pueden recurrir al Juez laboral a reclamar sus derechos en caso de ser despedidos bajo esta causal.

VIII. Referencias

- Dirección del Trabajo. (2018). *Código de Trabajo de Chile*. Santiago de Chile: Agustinas.
- Arriaga Andrade, A. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia: Diario Oficial No 27.622.
- Bello, A. (2021). *Código Civil de Chile*. Chile: Registro Oficial.
- Caso No. 17316-2020-00431, No. 17316-2020-00431 (Corte Constitucional 24 de marzo de 2021).
- Constitucional, C. (2021). *Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21*. Quito.
- Contreras, D. C. (2020). *Judicialización de conflictos laborales derivados del Coronavirus*. Chile: <https://tv.utralca.cl/?p=5514>.
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21*. Quito.
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21*. Quito.
- Corte Nacional de Justicia. (2012). *0789-2013-SL*. Ecuador. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/593934646>
- Corte Supre de Justicia. (2020). *Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*. Colombia. Obtenido de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendio%20jurisprudencial.pdf>
- Corte Suprema. (2024). *Rol N° 210.540-23*. Chile. Obtenido de <https://www.pjud.cl/prensa-y-comunicaciones/getRulingNew/49401>
- Dominguez, D. A. (2020). *causal de caso Fortuito y Fuerza Mayor*. Chile: https://www.google.com/search?q=Causal+de+despido+por+caso+fortuito+o+fuerza+mayor+asociado+al+Covid-19+dr+alvaro+domiguez&og=Causal+de+despido+por+caso+fortuito+o+fuerza+mayor+asociado+al+Covid-19+dr+alvaro+domiguez&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOd.
- Ecuador, A. N. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial.
- Ecuador, A. N. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Acuerdo Ministerial.
- El Consejo Superior de la Judicatura. (2020). *FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO (CSJ SL3238-2020)*. Colombia. Obtenido de <https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05360310500220210034401.pdf>
- Funcion judicial. (s.f.). *No. 09802202100434*. Ecuador. Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/2023/09802-2021-00434.pdf>
- Funcion Judicial. (s.f.). *No. 17314202000138*. Ecuador. Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/2020-00138-Hilsea.pdf>
- Garrido, R. Q. (2003). Introducción a la metodología de la investigación. *Revista Psicodidáctica*, 7.
- Jopia, H. C. (2012). *Breve reflexión en torno al caso fortuito o fuerza mayor en el derecho del trabajo*. Chile: Revista actualidad jurídica No. 26.
- Labra, I. (2020). Caso fortuito o fuerza mayor. *Revista de derecho*, 367- 369.
- Ministerio de Gracia y Justicia. (1889). *Real Decreto de 24 de julio por el que se publica el Código Civil*. Madrid: Gaceta de Madrid N. 206.
- ministerio de la presidencia justicia y relaciones con las cortes . (s.f.). *Estatuto de los Trabajadores*. España. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139
- Noboa, A. P. (2020). *Caso Fortuito o Fuera Mayor como causal para dar por terminado el contrato de trabajo en el Ecuador*. Guayaquil: Puente & Asociados Estudio Juridico.
- Nro. 01371-2020-00264, Nro. 01371-2020-00264 (Corte Constitucional 28 de julio de 2020).
- Sentencia 1329-12-EP/22, Analizar las causales para el visto bueno en acción de protección vulnera la seguridad jurídica (Corte Constitucional 1 de octubre de 2022).
- Sentencia 23-20-CN/21 , Aplicación retroactiva de una disposición interpretativa / Fuerza mayor y caso fortuito en materia laboral (Corte Constitucional 1 de diciembre de 2021).
- Tribunal Supremo. (s.f.). *STS 1274/2021*. España. Obtenido de https://vlex.es/vid/881210530?_gl=1*1bhnu47*_up*MQ..*_ga*MjAzMjAwMjY4Mi4xNzY4MDQwNTU1*_ga_1XKDQYB55P*MTczODA0MDU1Mi4xLjAuMTczODA0MDU1Mi4wLjAuMA..

IX. ANEXOS

ESTA ENTREVISTA TIENE COMO FINALIDAD RECOPIRAR CIERTA INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UN ARTÍCULO CIENTÍFICO SOSTENIDA POR LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD SALESIANA POLITÉCNICA.

NOMBRES: ALBA SARAI SANTOS ARGUELLO

PROFESION: ABOGADA EN LIBRE EJERCICIO

1. ¿CONSIDERA USTED QUE LA DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO VULNERÓ LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ESPECÍFICAMENTE EN LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?

Definitivamente sí, es cierto que hubo paralización económica de muchas empresas, y las más afectadas fueron las pequeñas empresas; pero muy pocas llegaron a acuerdos de pago por el despido con sus trabajadores; otras en cambio hasta la fecha han liquidado al personal que despidieron.

2. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS QUE SE VULNERAN EN EL DESPIDO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?

SE vulneran los siguientes derechos laborales:

- Estabilidad laboral
- Tener una liquidación económica justa por despido intempestivo abusando y transgrediendo de los derechos del trabajador plasmados en el Código del Trabajo.

3. ¿QUÉ MEDIDAS SE DEBEN TOMAR PARA QUE LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO SEA UTILIZADA DE FORMA ILEGAL A LOS TRABAJADORES?

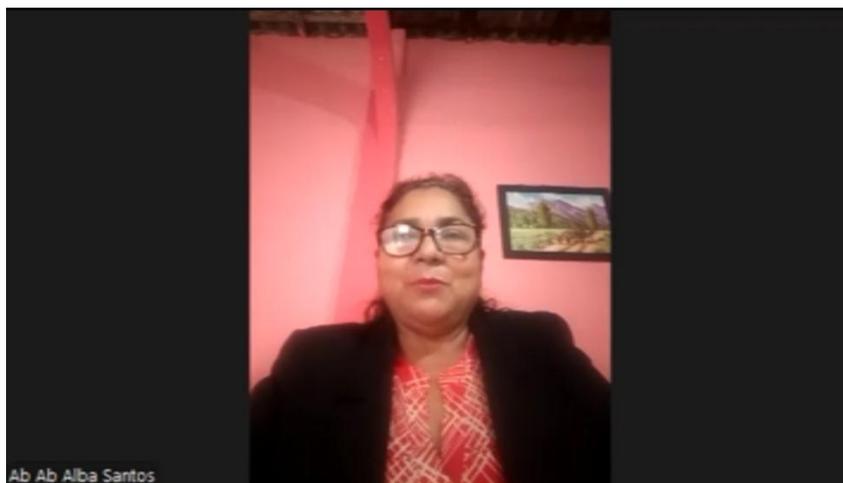
En primer lugar, la Abg. Alba Santos Arguello, recomienda que se deben implementar mecanismos que garanticen el cumplimiento de las leyes y protejan los derechos de los trabajadores, quienes son la parte más vulnerable

4. ¿CONSIDERA USTED QUE EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR TUVO UN GRAN IMPACTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19?

La Abg. Alba Santos Arguello, manifiesta que los más afectados fueron los trabajadores; los despidieron, abusando y transgrediendo sus derechos.

5. ¿CUÁLES FUERON LAS CONSECUENCIAS DE LA ERRÓNEA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES?

La mayor consecuencia del incorrecto uso de esta aplicación fueron los despidos masivos.



NOMBRES: ARTURO HERRERA PESANTES

PROFESION: ABOGADO

- 6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO VULNERÓ LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ESPECÍFICAMENTE EN LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?**

Los despidos bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor vulneraron derechos por una errónea aplicación de la disposición, ya que se debió especificar de manera más clara su implementación.

- 7. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS QUE SE VULNERAN EN EL DESPIDO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?**

Esta ley permitió efectuar el visto bueno con la causal de fuerza mayor, en la mayoría de los vistos buenos solicitados bajo esta causal, el empleador quería disfrazar un despido intempestivo, situación que obligaba al trabajador a reclamar su indemnización en la vía judicial.

- 8. ¿QUÉ MEDIDAS SE DEBEN TOMAR PARA QUE LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO SEA UTILIZADA DE FORMA ILEGAL A LOS TRABAJADORES?**

La Corte Constitucional debe dictar un presente sobre la forma correcta de aplicación de “caso fortuito y fuerza mayor”; además debe existir vigilancia del Ministerio del Trabajo, para que pronuncien de la Superintendencia de Compañías previo a proponer el cierre de la empresa por esta causa.

- 9. ¿CONSIDERA USTED QUE EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR TUVO UN GRAN IMPACTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19?**

En la mayoría de los vistos buenos solicitados bajo esta causal, el empleador pretende disfrazar un despido intempestivo, situación que obliga al trabajador a reclamar su indemnización en la vía judicial, el impacto fue de gran dimensión en la población trabajadora.

- 10. ¿CUÁLES FUERON LAS CONSECUENCIAS DE LA ERRÓNEA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES?**

Esto que tuvo un impacto negativo para los trabajadores, muchos trabajadores se quedaron sin empleo, generando una ola de denuncias para cobrar indemnizaciones, y esperando que la vía judicial les ayude con una resolución a favor para poder cobrar sus indemnizaciones.



NOMBRES: NARCISA MOREIRA ARTEAGA

PROFESION: ABOGADA

11. ¿CONSIDERA USTED QUE LA DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO VULNERÓ LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ESPECÍFICAMENTE EN LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?

Este término de caso fortuito y fuerza mayor, han sido utilizados en algunos casos para ejecutar desvinculaciones laborales de forma masiva sin el debido proceso, soslayando sus derechos laborales.

12. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS QUE SE VULNERAN EN EL DESPIDO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?

Son varios los derechos vulnerados, entre esos el derecho al trabajo en varios de sus componentes, como derecho a una estabilidad laboral, a recibir una indemnización conforme a la Ley, a la seguridad social, a una remuneración justa, protección contra el despido discriminatorio, derecho al debido proceso, a la seguridad jurídica, a una vida digna, entre otros.

13. ¿QUÉ MEDIDAS SE DEBEN TOMAR PARA QUE LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO SEA UTILIZADA DE FORMA ILEGAL A LOS TRABAJADORES?

La normativa está clara, pero existe expresamente una mala aplicación por inseguridad jurídica, además.

14. ¿CONSIDERA USTED QUE EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR TUVO UN GRAN IMPACTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19?

Una de las causales de despido más frecuente ha sido sin duda la reducción de trabajadores; esto debido a la crisis económica producida a su vez por varios factores preponderantes, como una pandemia declarada por el COVID 19, lo que ha conllevado a algunos empleadores a reducir su fuerza laboral a través del aminoramiento de sus empleados.

15. ¿CUÁLES FUERON LAS CONSECUENCIAS DE LA ERRÓNEA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES?

Esto ha conllevado a algunos empleadores a reducir su fuerza laboral a través del aminoramiento de sus empleados.

