



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

Carrera de Derecho.

## **“TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FUERZA MAYOR PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales del Ecuador y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales.

**Autor:**

Bernardo Xavier González Toalongo

CI: 0104525688

[bxgonzalez@hotmail.com](mailto:bxgonzalez@hotmail.com)

**Director:**

Dra. Lourdes Eulalia Álvarez Coronel

CI: 0102419488

*Cuenca – Ecuador*

*08 de abril de 2022*



## Resumen.

La presente investigación, se centró en el estudio teórico-práctico de la terminación de la relación laboral prevista en la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19 y su relación con el Artículo 196.6 del Código de Trabajo.

Se analizaron los tipos de Estabilidad Laboral contemplados en el Código de Trabajo, con el objetivo de determinar la implicación y las repercusiones que tiene dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Disposición Interpretativa.

Además, se determinó la diferencia conceptual que existe entre el Caso Fortuito y Fuerza Mayor, las cuales están previstas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y su aplicabilidad en el ámbito laboral.

Se utilizaron los casos presentados dentro de la Ciudad de Cuenca ante los Juzgados Laborales, las implicaciones y resoluciones de las autoridades competentes; para dar una orientación de cómo debería ser una correcta terminación de la relación laboral por Fuerza Mayor aplicada a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por parte de los empleadores.

Por último; los casos puntuales presentados en los juzgados laborales, sirvieron de guía para analizar lo que se debe hacer al momento de presentar demandas; se examinaron demandas, contestaciones y pruebas presentadas para determinar los errores y aciertos de las mismas.

**Palabras claves:** Estabilidad laboral. Fuerza mayor. Ley orgánica de apoyo humanitario. Disposición interpretativa. Demanda. Contestación.



## **Abstract.**

The present investigation focused on the theoretical-practical study of the employment relationship termination provided by the Humanitarian Support Organic Law to Combat the Health Crisis Derived from Covid-19 and its relationship with Article 196.6 of the Labor Code.

The types of Labor Stability contemplated by the Labor Code were analyzed, with the aim of determining the implication and repercussions that it has within the Humanitarian Support Organic Law and its Interpretive Provision.

In addition, the conceptual difference that exists between the Fortuitous Event and Force Majeure was determined, which are provided by the Ecuadorian legal system and its applicability in the labor environment.

The cases presented within the City of Cuenca to the Labor Courts, the implications and resolutions of the competent authorities were used to provide guidance on how a correct termination of the employment relationship due to Force Majeure should be applied according to the Humanitarian Support Organic Law by employers.

Lastly; the specific cases presented in the labor courts, served as a guide to analyze what it should be done when filing lawsuits; some lawsuits, replies and presented evidence were examined to determine the errors and successes.

**Keywords:** Labor stability. Force majeure. Humanitarian support organic law. Interpretive provision. Lawsuit. Reply



## **Dedicatoria.**

Dedicada a mis padres, quienes me han apoyado durante todo el transcurso de mi vida personal y académica, guiándome por el correcto sendero de la vida, para hoy tener la formación correcta, no solo como persona sino como profesional. A mi familia quienes, a través de su compañía, enseñanzas y alegrías, han sabido fomentarme una correcta formación en todo ámbito. A Francesca quien, a través de su acompañamiento, entendimiento, comprensión y sacrificio, ha sabido guiarme y encaminarme a la culminación de este proyecto. A mis amigos quienes, a través de su alegría y respaldo, han logrado ser un pilar para la culminación de este trabajo.



## **Agradecimiento.**

Agradezco a la Universidad de Cuenca, a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, a los docentes que estuvieron presentes durante todo este proceso de formación y a mi tutora quien ha sabido darme las herramientas para la culminación de este proyecto de investigación.



## Índice del Trabajo.

<b>Resumen.</b> .....	2
<b>Abstract.</b> .....	3
<b>Dedicatoria.</b> .....	4
<b>Agradecimiento.</b> .....	5
<b>Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional</b> ...	8
<b>Cláusula de Propiedad Intelectual.</b> .....	9
<b>Introducción.</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I</b> .....	13
<b>1. LA ESTABILIDAD LABORAL.</b> .....	13
1.1 Aspectos Generales. ....	13
1.2 Concepto de Estabilidad Laboral. ....	13
1.2.1 Estabilidad en el Derecho de Trabajo. ....	15
1.2.2 Estabilidad en la Constitución de la República. ....	18
1.3 Tipos de Estabilidad. ....	20
1.3.1 Estabilidad Absoluta. ....	21
1.3.2 Estabilidad Relativa. ....	26
<b>CAPÍTULO II</b> .....	28
<b>2. CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR.</b> .....	28
2.1 Aspectos Generales. ....	28
2.2 Concepto de Fuerza Mayor. ....	31
2.2.1 Fuerza Mayor en el Código Civil. ....	35
2.2.1.1 Art. 30 del Código Civil. ....	37
2.3 Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. ....	38
2.4 Fuerza Mayor para la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. ....	40
2.4.1 Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. ....	42
2.4.2 Control concreto de constitucionalidad sobre la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. ....	44
<b>CAPÍTULO III</b> .....	51



<b>3. ANÁLISIS DE CASOS PRESENTADOS EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE CUENCA.</b>	<b>51</b>
3.1 Análisis de Caso No. 01371-2020-00132.	51
3.1.1 Demanda.	51
3.1.2 Contestación.	53
3.1.3 Análisis de la Prueba Presentada.	55
3.1.4 Sentencia.	56
3.1.5 Análisis.	58
3.2 Análisis de Caso No. 01371-2021-00240.	60
3.2.1 Demanda.	60
3.2.2 Contestación.	62
3.2.3 Análisis de la Prueba Presentada.	65
3.2.4 Auto Interlocutorio.	66
3.2.5 Análisis.	67
3.3 Análisis de Caso No. 01371-2020-01200.	68
3.3.1 Demanda.	68
3.3.2 Contestación.	70
3.3.3 Análisis de la Prueba Presentada.	72
3.3.4 Sentencia.	74
3.3.5 Análisis.	76
3.4 Conclusiones.	77
<b>Bibliografía.</b>	<b>81</b>



## Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional.

---

BERNARDO XAVIER GONZÁLEZ TOALONGO en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FUERZA MAYOR PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

*Cuenca, 08 de abril de 2022.*



BERNARDO XAVIER GONZÁLEZ TOALONGO

C.I: 0104525688



## Cláusula de Propiedad Intelectual.

---

BERNARDO XAVIER GONZÁLEZ TOALONGO, autor del trabajo de titulación “**TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FUERZA MAYOR PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

*Cuenca, 08 de abril de 2022.*

BERNARDO XAVIER GONZÁLEZ TOALONGO

C.I: 0104525688



## **Introducción.**

Como consecuencia de la Pandemia mundial a causa del COVID-19, en Ecuador, la Asamblea Nacional discute y aprueba la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19, la cual entra en vigor el 22 de junio de 2020 en el Registro Oficial 229. Entre tantas y varias regulaciones que prevé dicha Ley, se encuentran contempladas en ella, las “MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO”; capítulo en el cual, se establecen ciertas regulaciones particulares sobre la terminación de la Relación Laboral en concordancia con el Código de Trabajo.

La terminación de la relación laboral actualmente ha sido una de las tantas consecuencias que ha traído la pandemia a causa de COVID-19 que ha generado problemas no solo a nivel internacional, sino puntualmente en el país, y más aún, con repercusiones lamentables en la ciudad de Cuenca y su sociedad. Es, por tanto, que varias empresas locales, se han visto obligadas a dar por terminada la relación laboral con sus trabajadores para mitigar de alguna manera sus pérdidas y salvar sus negocios y capital.

Ante los imprevistos las empresas y negocios se ven en la obligación de suspender sus actividades y frenar sus medios de producción; lo cual, se ha visto reflejado en una considerable disminución de la demanda de sus bienes y servicios; ante estas lamentables problemáticas, empleadores han visto una solución inmediata para evitar pérdidas mayores y conservar sus negocios. Empleadores de todo tipo de empresas y negocios han decidido dar por terminada la relación laboral de ciertos trabajadores; amparándose en el Artículo 169.6 del Código de Trabajo han alegado Fuerza Mayor a causa de esta pandemia mundial.

Ante tal situación, algunos empleadores se han visto respaldados por aquella causal para terminar el contrato individual; medidas que para unos puede generar un apoyo para la sostenibilidad del empleo en el Ecuador, pero para los trabajadores en general, solo ha generado indefensión.

Decisiones que a simple vista pueden ser catalogadas como positivas para el correcto avance hacia la normalidad post pandemia; esto ha llevado a varios catedráticos, docentes, profesionales en derecho, funcionarios públicos y público en general, a realizar un análisis crítico constructivo de las



implicaciones de la aplicabilidad de esta causal, catalogándola de retroactiva y contraria a derecho.

La estabilidad laboral contemplada en el ordenamiento jurídico es una protección legal contra la posible arbitrariedad del empleador de dar por terminada la relación laboral por causas que no estén previstas en la Ley. Dicho principio es fundamental para poder mantener una correcta y legal relación laboral.

Una correcta aplicación del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo es fundamental para que se vean garantizados los derechos de los trabajadores al momento que se dé por terminada su relación laboral. Lamentablemente, como se analizará con los casos prácticos, esto no se ve reflejado en los tribunales de la ciudad de Cuenca.

Para una correcta y legal aplicación el articulado en cuestión es fundamental partir de la determinación de lo que es la estabilidad laboral y sus implicaciones, pues el Código de Trabajo menciona ciertas variables como la estabilidad laboral reforzada que deben ser analizadas para poder concretar sus implicaciones en la aplicación de la causal mencionada.

Por otro lado, para continuar con un análisis del contenido de esta causal, es imperativo hacer referencia al Caso Fortuito o Fuerza Mayor; diferencia que no está claramente contemplada en el Código Civil, por lo cual, se analizará doctrinaria y jurisprudencialmente las diferencias y sus implicaciones probatorias al momento que tengan que ser justificadas en un proceso judicial.

La Disposición Interpretativa contemplada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19, debe ser analizada con mucha cautela, pues sus implicaciones deben ser aplicadas taxativamente por los empleadores que pretenden dar por terminada la relación laboral a consecuencia de la Pandemia por COVID-19, pues para la aplicación de la causal número 6 del Artículo 169 del Código de Trabajo se entendería aplicable a esta disposición.

Los casos prácticos analizados durante este trabajo de investigación serán fundamentales para medir las consecuencias e implicaciones que tengan tanto sobre empleadores como trabajadores, pues otorgarán una visión mucho más



clara y práctica de lo que a diario sucede en los tribunales de justicia en la Ciudad de Cuenca.

Se pretende analizar y aprender de los errores y aciertos que se puede deducir al momento de estudiar los casos prácticos y los conceptos que existen en las normas jurídicas promulgadas; aplicadas éstas, por los abogados litigantes en el área laboral de la Ciudad de Cuenca.

Estas implicaciones y consecuencias serán las que se analizarán formalmente en este trabajo, y como no puede ser de otra manera, el análisis práctico y empírico de casos puntuales en la ciudad de Cuenca serán las que lleven a establecer su alcance.



## **CAPÍTULO I**

### **1. LA ESTABILIDAD LABORAL.**

#### **1.1 Aspectos Generales.**

El derecho al trabajo es innato y connatural al ser humano, un derecho que debe ser garantizado por la normativa interna de cada Estado a través de su ordenamiento jurídico en general; el cual debe garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, así como determinar sus derechos y obligaciones.

El derecho al trabajo es un derecho humano que llevará a la realización y consecución de otros derechos humanos, es por esto, que está protegido por la Constitución, al igual que por varios instrumentos internacionales como reglamentos de la Unión Europea, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tratados y convenios internacionales, jurisprudencia internacional, entre otros.

Se puede definir el Derecho de Trabajo como la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena; de modo tal, que esto se centre en una relación jurídica; es la relación jurídica del intercambio de trabajo por salario. (Lopez, 2016). Definición que esclarece desde lo general, para poderse centrar en lo específico posteriormente.

Por otro lado, para que un trabajador u obrero pueda sentir que su derecho constitucional al trabajo no será vulnerado; es necesaria entre otras, el de garantizar la estabilidad laboral; una estabilidad que se convierte en protección legal por parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Estabilidad laboral que impide la terminación de la relación laboral de manera arbitraria por parte de los empleadores; busca que el contrato de trabajo permanezca y no se vea extinto por causas no previstas en la ley.

#### **1.2 Concepto de Estabilidad Laboral.**



La estabilidad laboral parte de una relación jurídica que se genera entre empleador y trabajador, en donde cada uno de ellos, se ve protegido por los diferentes instrumentos legales que regulan sus relaciones. Es por eso que la estabilidad laboral ha sido utilizada para garantizar la permanencia del trabajador en su empleo.

El trabajo surge como una necesidad que tiene el hombre de satisfacer sus necesidades naturales; alimentación, vivienda, vestuario, ocio, entre otras; por lo que le resulta natural encontrar un lugar en donde pueda obtener y mantenerse en el tiempo para satisfacer estas necesidades básicas; esto es el trabajo, pero más aún, un trabajo estable.

Está claro que esto no siempre ha sido de esta manera, ya que la explotación laboral es un gran problema a lo largo de los años; para llegar a tener todas las garantías que hoy en día tiene un trabajador promedio, tuvieron que pasar varios acontecimientos históricos, luchas y cambios sociales para tener estas garantías actualmente. Durante siglos, la explotación laboral ha sido una realidad; provenientes particularmente desde sectores influyentes y poderosos, los cuales en lo absoluto garantizaban beneficios sociales como hoy se establecen en el ordenamiento jurídico.

A partir de ese entonces, y tras varias luchas sociales; entre otras, surge la necesidad de la creación de un Estado, quien se convierta en el rector, legislador y protector de ese sector trabajador; un Estado que llegó a garantizar un trabajo digno, estable y seguro para el ser humano.

Ante estos acontecimientos, se crean los derechos de los trabajadores, los cuales son reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; al igual que en distintas Constituciones en distintos países; las cuales fueron creándose e implementándose progresivamente.

Se crean organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, OIT, quienes son los encargados de regular a nivel internacional todas las relaciones que deben tener los Estados parte con sus trabajadores a nivel interno de cada Estado. Estos deben estar apegados a los principios que rigen, los cuales son un trabajo decente y digno tanto para hombres como para



mujeres, esto en el margen de la igualdad libertad, seguridad y dignidad humana. (Gerry Rodgers, 2009).

La estabilidad surge como un derecho que adquiere el trabajador, un derecho de permanencia en su trabajo, el cual no puede ser declarado de otra manera a menos que sea por las causas legalmente previstas en los ordenamientos jurídicos.

Por otro lado, la estabilidad, genera garantías para los trabajadores. Garantías que se han ido implementando progresivamente dependiendo de las necesidades y actualizaciones de cada relación jurídica de trabajo. Esto genera que los empleadores, al momento de querer prescindir de cierto trabajador en sus empresas, deban demostrar que la terminación de la relación laboral es por alguna de las causales previstas en la ley; en consecuencia, significa que esta terminación, sea justificada. Esto protege al trabajador de la arbitrariedad que podría generarse por parte del empleador al momento de prescindir de los servicios de sus trabajadores.

Al hablar de estabilidad laboral, debemos entender que esta surge desde determinados supuestos que se generan de la misma relación de trabajo entre trabajador y empleador; las cuales se irán puntualizando más adelante.

### **1.2.1 Estabilidad en el Derecho de Trabajo.**

La estabilidad puede ser entendida como la seguridad que tiene el trabajador de poder mantener su puesto de trabajo y de permanecer con su derecho intacto. Evidentemente esta idea no puede ser absoluta, pues existen ciertas causales legalmente establecidas, que determinan el futuro del trabajador en su puesto de trabajo.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, dispone que el Contrato Individual de Trabajo a tiempo indefinido es la modalidad tipo de contratación laboral, garantizando la estabilidad de los trabajadores, contrato que podrá terminar por las causas previstas en la ley, esto siempre que la naturaleza de la actividad económica de la empresa sea estable o permanente. (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).



El Código de Trabajo ecuatoriano, de igual manera prevé ciertas excepciones a la regla general respecto la estabilidad; en donde los trabajadores no gozarán de esta característica de estables o permanentes en los casos que posean contratos por obra cierta; contratos eventuales, ocasionales y de temporada; contratos de servicios domésticos; contratos de aprendizaje; los contratos celebrados entre artesanos y operarios; y los demás que determine la Ley. (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).

Ante esta situación, se puede identificar que la estabilidad laboral únicamente se aplica a un cierto grupo de personas que se mantengan activos dentro de una empresa cuya actividad económica sea estable o permanente; ya que los contratos cuyas excepciones se encuentran determinadas en el Ordenamiento Jurídico ecuatoriano, son claros al establecer que estos no gozan de estabilidad.

De este modo, se desprende que el derecho al trabajo está intrínsecamente relacionado con el derecho a la estabilidad laboral, por lo que nos dice el Dr. Viteri Langa:

*“[...] es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”. (Langa, 2006).*

Se entenderá que la permanencia y continuidad son varias de las aspiraciones que pretende conseguir el trabajador, esto siempre que no incurra ante las causales previstas en la Ley para dar por terminado su contrato de trabajo.

Históricamente, siempre hubo una constante intención del empleador de no tener trabajadores con estas características y todos los beneficios sociales que implican, pues estos generan altos costos para los empleadores. Ante estas situaciones, el Dr. Trujillo nos dice:

*“[...] la estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular*



*la inversión y crear puestos de trabajo*”. (Trujillo, Derecho del Trabajo. Tomo I. 3era Edición, 2008).

La situación actual ha puesto en otra posición mucho más beneficiosa a los trabajadores en general, pues son considerados como el motor de cada Estado para poder crecer a nivel económico y social. Actualmente la creación de empleos es una realidad y una necesidad para el gobierno de turno; pues la creación de empleos únicamente genera réditos positivos para un país en general, tanto a nivel económico, social y cultural.

Ante todos estos particulares criterios, se entiende que, en el Ecuador, existe una estabilidad laboral absoluta únicamente para las trabajadoras embarazadas, dirigentes sindicales y trabajadores en licencia de maternidad o paternidad voluntaria tal como se prevé legalmente.

Para los demás casos, se puede considerar que existe una estabilidad condicional, la cual se encuentra supeditada a los presupuestos legales previamente establecidos que determinan una posible terminación de la relación laboral. Es así que el Dr. De la Cueva considera lo siguiente:

*“Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo derecho que los sociales; así, a ejemplo, y a reserva de volver al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esa y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificativas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegará al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono sería la negación de la institución y nos regresaríamos a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato”*. (Cueva, 1978).

Está claro que la estabilidad laboral no es absoluta para la mayoría de trabajadores a excepción de los señalados anteriormente; pues al haber ciertos criterios y disposiciones previamente establecidas legalmente; se puede romper el vínculo laboral por dichas causales. Se evidencia que esto fue lo que sucede con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dentro de la Disposición Interpretativa, pues para que exista una correcta aplicación del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, cuando exista la pretensión de dar por



terminada la relación laboral por Fuerza Mayor, debe consecuentemente existir un cese total y definitivo de las actividades de la empresa.

Estas particularidades y más detalles se estudiarán en los capítulos siguientes en donde a partir del estudio de los casos sujetos a análisis se determinará cuales son los criterios de los jueces para no considerar que el cese de actividades por parte de los trabajadores no es una mera arbitrariedad por parte de los empleadores que se considere despido intempestivo.

### **1.2.2 Estabilidad en la Constitución de la República.**

La Constitución de la República del Ecuador, consagra y resguarda entre otros, varios derechos personales; uno de ellos, el derecho al trabajo; en donde se dispone que impulsará fuentes formales de trabajo procurando una vida digna de las personas y trabajadores, siendo así una prioridad para el Estado la protección del trabajador en general. (Asamblea Constituyente, 2008).

La Constitución de 2008 es sumamente garantista, en la cual se vela por el cumplimiento de varios derechos en general. Lamentablemente se ha considerado que son derechos que no contienen garantías para su realización; de nada serviría que existan derechos contemplados en ordenamientos jurídicos si no existen los mecanismos necesarios para su realización, mucho menos mecanismos para proteger el correcto desarrollo de los mismos; tal como lo dice Ferdinand Lassalle.

*“Demostré a ustedes que las Constituciones escritas, cuando no se corresponden con los factores reales de poder de la sociedad organizada, cuando no son más que lo que yo llamaba una “hoja de papel”, se hallan y tienen necesariamente que hallarse irremisiblemente a merced de la supremacía de esos factores de poder organizado, condenadas sin remedio a ser arrolladas por ellos.” (Lassalle, 1995).*

Dentro de la Constitución no existe expresamente contemplado el derecho a la estabilidad laboral; sino el legislador plasma en el Art. 327 Inc. 1 una suerte de alcance a lo que se podría considerar estabilidad laboral:

*“Art. 327.-La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”. (Asamblea Constituyente, 2008).*



Este mandato es entendido como un deseo del legislador para poder llegar a un Sumak Kawsay; en donde todos los ciudadanos puedan llegar a tener una relación estrictamente directa ya sea con los trabajadores o los empleadores. Lamentablemente se observa que en ocasiones esto no ocurre como ordena este mandato; sino existe una precarización laboral, con varias situaciones diferentes a las cuales los trabajadores tienen que verse sometidos.

La Constitución de la República del Ecuador establece un concepto de trabajo; ante el cual, el Estado toma una posición garantista al respecto, pero como se analizó anteriormente, no nos otorga los mecanismos para poder garantizar esto que el legislador llama trabajo.

*“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Constituyente, 2008).*

El Estado es claro y puntual respecto lo que espera otorgar a los trabajadores; esto es, dignidad, salario justo, salud y acceso libre; esto de la mano con la puntualización que debe ser un deber social del Estado, ya que al ser un derecho económico para la lógica realización personal y al considerar que es la base de la economía de un país; debe ser un pilar fundamental para el Estado, pero puntualmente para cada gobierno.

Se puede considerar que el derecho al trabajo, y consecuentemente el derecho a la estabilidad laboral, no únicamente se centra y enfoca en el trabajador como tal; sino que tiene una connotación mucho mayor pensada no solo en un bien individual y personal del trabajador, sino está pensado en un bien mayor a nivel social y colectivo que beneficia a toda una sociedad en general.

*“El Estado también se encuentra interesado en que los trabajadores permanezcan en sus empleos, no sólo por consideración a los intereses del trabajador, sino, sobre todo, por razones de orden social, ya que las ventajas económicas y sociales del pleno empleo no se las puede lograr con las fluctuaciones de la mano de obra; además, si el trabajo es un derecho y un deber, como lo declara nuestra constitución política, el trabajador que se queda sin empleo sin causa razonable debe tener la facultad de exigir que se*



*le proporcione nueva ocupación o que se le compense con una pensión lo que dejare de percibir por concepto de remuneraciones”.* (Trujillo, Ley No. 133, 1992).

Lo manifestado por el doctor Julio Cesar Trujillo es una utopía absoluta, pues es una máxima a alcanzar por parte del Estado en algún momento. En este caso, se puede pretender que los trabajadores quienes lamentablemente perdieron sus empleos por las repercusiones que tuvo la pandemia a nivel mundial y que fueron despedidos de sus empleos sin causa legal alguna, sin el respectivo sustento y justificación en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, deberían tener acceso a una nueva ocupación, mucho menos que se les compense con una pensión por concepto de remuneraciones. Lo cual evidentemente no sucede.

La Constitución de la República del Ecuador en conjunto con el ordenamiento jurídico, pretende defender y otorgar estabilidad laboral para los trabajadores en general; lamentablemente en la realidad, se puede evidenciar que esto no sucede; mucho menos en los casos presentados en la Ciudad de Cuenca; en donde los empleadores dan por terminada la relación laboral sin seguir con las causas y requisitos previstos legalmente, mucho menos los preceptos determinados por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario o aplicando lo dispuesto en la Disposición Interpretativa de la misma.

### **1.3 Tipos de Estabilidad.**

La estabilidad es una máxima a alcanzar por los trabajadores quienes evidentemente desean mantener su puesto de trabajo; esta necesidad ha sido acogida de manera favorable por los legisladores, quienes consideran que el trabajador adquiere cierto tipo de estabilidad laboral con el paso del tiempo y adquieren esta permanencia en determinado puesto de trabajo; siendo así, que para los empleadores, les resulta difícil desistir de las prestaciones de cierto trabajador, a menos que incurra en alguna causal legalmente establecida para dar por terminada la relación laboral.

En la legislación ecuatoriana, los tipos de estabilidad laboral no están expresamente clasificadas; pero de un análisis de la normativa vigente se puede determinar que, dentro del ordenamiento jurídico, se encuentran dos tipos de



estabilidad; la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa; las cuales tiene sus particularidades.

Con las nuevas regulaciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se infiere a simple vista, que la estabilidad laboral se ve gravemente afectada a consecuencia de la pandemia por COVID-19, pues los empleadores pueden alegar caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral según lo previsto en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Se analizará las particularidades de los diferentes tipos de estabilidad contemplados en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano.

### **1.3.1 Estabilidad Absoluta.**

La Estabilidad Absoluta o Propiamente dicha, es la que genera a favor del trabajador, una garantía de reincorporación a su puesto de trabajo cuando se lo haya privado de su derecho al trabajo por alguna causa sin el debido sustento o fundamento por parte del empleador; sin la previa justificación o causal debidamente establecida en el ordenamiento jurídico que permita la separación del trabajador en debida forma o de manera legal.

*“[...] la violación del derecho de conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido arbitrario. La voluntad del empleador no es idónea para rescindir el vínculo y el despido queda reducido, al decir del autor, a una acción inútil, vacía”. (Trujillo, Derecho del Trabajo. Tomo I. 3era Edición, 2008).*

Es así que, que la arbitrariedad del empleador de dar por terminado el vínculo laboral, frente a una estabilidad absoluta, es inútil, lo cual únicamente genera ineficacia en las decisiones que toma el empleador. Es, por tanto, que las decisiones de dar por terminada la relación laboral, deben siempre estar sujetas a las causas legalmente establecidas.

*“La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal”. (Trujillo, Derecho del Trabajo. Tomo I. 3era Edición, 2008).*



Para Julio Cesar Trujillo, el empleador que ponga fin al contrato de trabajo, tendrá derecho a la restitución a su respectivo puesto de trabajo del cual fue removido por causas no previstas en la Ley.

En el Código de Trabajo, una de las indemnizaciones que posee el trabajador, a consecuencia del Despido Intempestivo si el empleador no se ratifica en el escrito pertinente, es el reintegro inmediato del trabajador a sus labores; tal como lo determina el Art. 188 Inc. último del Código de Trabajo. Al igual que lo previsto en el Art. 622 ibidem, en caso de que el Visto Bueno fuera negado.

*“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*

*Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el **reintegro inmediato del trabajador** (lo resaltado me pertenece) a sus labores.”* (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).

Al igual que lo previsto en el Art. 622 ibidem, en caso de que el Visto Bueno cuando existía suspensión de la relación laboral mientras se tramita y este fuera negado.

*“Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales. - En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá **reintegrarle a su trabajo** (lo resaltado me pertenece), so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo”.* (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).

Una de las observaciones que se puede deducir de lo comentado por los doctrinarios, es que el empleador no puede optar por decisiones arbitrarias, pues su decisión de dar por terminada la relación laboral es que esta sea por alguna causa legalmente establecida como se vio anteriormente; pero lo importante en este caso; lo relevante, es que el empleador no puede negar por ninguna circunstancia el reingreso del trabajador a sus actividades antes del despido



arbitrario; esto lo puntualiza y lo deja muy claro el autor Horacio Héctor De La Fuente.

*“La estabilidad absoluta es la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección porque asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso”.* (Fuente, 1976).

Como parte de la Estabilidad Absoluta, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, integra al ordenamiento jurídico ciertas reformas al Código de Trabajo, las cuales, hablan de una prohibición de despido, pues se analizó en líneas anteriores, existe un grupo privilegiado a quienes no se les puede despedir, pues aquello correspondería a una declaratoria de ineficacia con ciertas repercusiones.

*“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.*

*Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.”* (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).

De este análisis, se puede deducir que el despido a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales se considera ineficaz. El Código de Trabajo dispone que, una vez presentada la acción ante el juez correspondiente según las reglas establecidas, se puede dictar medidas cautelares que permitan el reintegro del trabajador afecto mientras dure el proceso judicial.

*“Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. - Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.*

*[...] se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.*

*A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.*

*En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta*



*iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.” (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).*

Existe un cúmulo de beneficios y efectos que conlleva la declaratoria de ineficaz tal como lo dispone el Artículo 195.3 del Código de Trabajo que únicamente citaremos.

*“Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.*

*[...]*

*En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.” (Comisión de Legislación y Codificación, 2021)*

De los efectos que dispone el Código de Trabajo, se puede analizar que este grupo de trabajadores, tienen absoluta garantía y Estabilidad Laboral en caso de despidos, pues la Ley dispone que serán reintegrados a sus puestos de trabajo a podrán acogerse a indemnizaciones que se consideren proporcionales y justas en su aplicabilidad.

En adelante, se podrá tener un concepto mucho más claro al respecto, pues el Dr. Botero, determina las situaciones más relevantes a considerar sobre la estabilidad absoluta, a quien citamos a continuación.

*“[...] este tipo de estabilidad propia consiste en el derecho que tiene el trabajador a no ser despedido, sino por la ocurrencia de una causa que justifique su despido; en caso contrario, adquiere el derecho a ser reintegrado en la empresa, gozando de las mismas condiciones que tenía en el momento del despido...”. (Botero, 1984).*

Es decir, el trabajador únicamente puede ser removido de su puesto de trabajo cuando concurra el cometimiento de una causal, previamente establecida, que de por legalmente hecha la actuación del empleador. Pero como dice el autor Botero, en caso de que no concurra esta característica, el



trabajador adquiere total y absolutamente el derecho a ser reintegrado en su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes de incurrir en despido.

La legislación ecuatoriana, particularmente el Código de Trabajo, menciona casos en los cuales el empleador no puede dar por terminada la relación laboral.

*“Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato. - No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:*

- 1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. [...].*
- 2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, [...].*
- 3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, [...].” (Comisión de Legislación y Codificación, 2021).*

En estos casos puntuales, podemos identificar que el trabajador puede obtener un cierto tipo de estabilidad absoluta, pero condicionado a las particularidades y especificidades que ha decidido darle el legislador al momento de redactar la norma.

¿Pero realmente se puede hablar de la existencia de una estabilidad absoluta que esté contemplada en algún cuerpo normativo de nuestra legislación ecuatoriana? El ordenamiento jurídico lo dispone en ciertos casos, los cuales se analizaron anteriormente, ya que toda relación laboral siempre estará condicionada a las normas y reglas que determinan los cuerpos normativos o los estatutos laborales que los empleadores ponen en conocimiento de los trabajadores previa contratación por mutuo consentimiento. Pero el doctrinario Bogliano tiene otro criterio al respecto.

*“La estabilidad en ningún caso puede ser absoluta, considerando el término en su más amplia acepción, por cuanto, como es lógico, la legislación siempre habría de admitir un sinnúmero de causas de despido; existe no solamente dificultad jurídica, sino también una imposibilidad lógica y humana, para ordenar la reincorporación coactiva de un trabajador despedido”.*  
(Deveali, 1983).

Y una vez más, queda demostrado que la estabilidad absoluta no es ni será una constante para el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Mucho menos con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues la estabilidad se ve coartada si los



empleadores logran demostrar ante los juzgadores, que su empresa a consecuencia de la pandemia por COVID-19, ha tenido que suspender sus actividades de manera definitiva; puntualmente, hablamos de un cese total y definitivo de la actividad económica del empleador.

### **1.3.2 Estabilidad Relativa.**

La Estabilidad Relativa o Impropia, es la que le otorga al trabajador, únicamente el derecho a una indemnización una vez que haya terminado la relación laboral o haya sido despedido de su trabajo.

Para varios doctrinarios, la estabilidad relativa es una defensa para el trabajador, ya que cuando el trabajador es removido de su puesto de trabajo unilateral y arbitrariamente por parte del empleador, únicamente opera una justa indemnización de carácter monetario o económico. Esta cuantía, le permite al trabajador suplir sus necesidades por un lapso siendo lo deseable hasta que tenga una nueva fuente de recursos.

Esta indemnización de carácter económico fue pensada por los legisladores, para que el trabajador pueda tener una vida digna apegada a lo que manda la Constitución de la República del Ecuador. Dinero que efectivamente le sirve al ex trabajador para poder empezar nuevamente a conseguir un nuevo sustento para su familia.

De este modo, se puede encontrar las siguientes definiciones de lo que algunos profesionales en derecho consideran que es la Estabilidad Relativa.

*“Sostiene que, se configura la estabilidad relativa cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización.”* (Fuente, 1976).

A diferencia de la Estabilidad Absoluta, que prevé una reincorporación al puesto de trabajo una vez violado el derecho del trabajador a conservar su trabajo, la Estabilidad Relativa no garantiza la reincorporación del trabajador a su anterior puesto de trabajo; únicamente, se genera una indemnización a su favor para poder valerse por sí mismo hasta conseguir un nuevo empleo.

*“La estabilidad impropia es degradada de varias maneras: primero dejando al empleador la opción entre el contrato por tiempo fijo y el contrato*



*por tiempo indefinido; segundo reconociendo al despido ilegal el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, si bien con la obligación de pagar una indemnización”. (Trujillo, Derecho del Trabajo. Tomo I. 3era Edición, 2008).*

Efectivamente esta es una protección al trabajador para prever la unilateral e injustificada decisión de dar por terminada la relación laboral; como dice el Dr. Trujillo, el empleador, al momento de contratar de manera libre y voluntaria los servicios lícitos de una persona, conoce y puede decidir sobre el tipo de contrato que quiere pactar; es decir, conoce sobre la indemnización que debe otorgar al trabajador en caso de dar por terminada la relación laboral; salvo, por alguna de las causas previstas en el Art. 172 del Código de Trabajo.

*“[...] cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable”.*  
(Sánchez, 1983).

Estos contratos de trabajo, para tener cualquiera de las características que otorga el Código de Trabajo; es decir, estabilidad absoluta o estabilidad relativa; deben determinarse, que la actividad que realice la empresa o el empleador para quien se presta un servicio, como estable o recurrente; además de ser una actividad lícita y que no vaya en contra del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En conclusión, una vez aprobada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se puede identificar, que la estabilidad se ve reducida, la estabilidad se ve afectada en su forma; si bien, para la estabilidad absoluta, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no existe una reincorporación del trabajador a sus actividades o labores diarias, por lo que se ve coartada completamente esa característica propia de la estabilidad absoluta.

De igual manera, en la estabilidad relativa, se puede identificar que una vez aplicada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por el empleador; el trabajador se ve obligado a aceptar una indemnización consecuencia de la terminación de la relación laboral.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se ha convertido en una condicionante que cambia las reglas del juego cuando se habla de la terminación de la relación laboral por fuerza mayor.



## CAPÍTULO II

### 2. CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR.

#### 2.1 Aspectos Generales.

Cuando se habla de caso fortuito o fuerza mayor, se puede analizar que una vez configuradas, el ordenamiento jurídico ecuatoriano dispone que, quien debía emplear una obligación, actuar con responsabilidad, obrar con debida diligencia o cumplir sus obligaciones como empleador por ejemplo; la norma legal les enviste de una protección tal, que genera una exoneración de responsabilidad en determinados casos puntuales previamente previstos, las cuales están configurados y establecidos en el ordenamiento jurídico.

Existen situaciones similares en varias ramas del derecho, las cuales servirán de ejemplo para poder analizar las causales que estas representan para que configure una exoneración de responsabilidad en caso de configurarse y demostrarse caso fortuito o fuerza mayor; situaciones que servirán de análisis para poder llegar a concluir si en los casos laborales presentados en la ciudad de Cuenca a revisar, servirán para un dictamen favorable de exoneración de responsabilidad para los empleadores.

Para poder empezar el análisis en mención, se debe entender lo que significa Caso Fortuito y Fuerza Mayor para la doctrina, de este modo, se podrá centrar en un concepto que se adapte mucho mejor a lo que se necesita entender en el Derecho Laboral.

*“Con las palabras caso fortuito o fuerza mayor se designa el impedimento que sobreviene para cumplir la obligación, debido a un suceso extraordinario ajeno a la voluntad del deudor”.* (Bolaños, 2010).

Es decir, el caso fortuito o fuerza mayor, son preceptos legales, que han sido utilizados para poder determinar eventos con carácter de imprevisto que evitan el cumplimiento de determinada obligación por parte de un obligado. Ante dicha situación, siempre que se configure y llegue a demostrar la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, la persona obligada no tendrá responsabilidad alguna.



Pero como se debería entender y como se debería diferenciar a una u otra situación; doctrinariamente se puede entender lo siguiente.

*“Conforme a su significado originario caso fortuito alude a la circunstancia de ser cosa imprevista y fuerza mayor a la de ser insuperable”.*  
(Córdova, 1977).

Es decir, caso fortuito y fuerza mayor tiene conceptos totalmente distintos, es así, que para el ordenamiento jurídico también lo es, teniendo requisitos distintos para su cumplimiento y materialización. Partiendo de esta diferencia conceptual doctrinaria, se puede esclarecer que, para el derecho de trabajo la diferencia entre ambos conceptos, también se mantiene, teniendo así, requisitos completamente distintos para su configuración.

En consecuencia; en materia laboral, el caso fortuito o fuerza mayor, son dos situaciones que una vez configuradas, demostradas y dictadas por autoridad competente, cuando opera la terminación unilateral de la relación laboral a un trabajador, se tiene como consecuencia, que el empleador no será responsable por las indemnizaciones que se generarían en otras causas, situaciones adversas o diferentes a las señaladas.

Para poder seguir con el tema en análisis; se debe entender cuando se configura el caso fortuito o fuerza mayor; ante lo mencionado, se puede indicar lo siguiente:

*“[...] se configura el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, siempre que se cumplan tres requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega.”.* (Gamonal, 2010).

Lo que mencionan los doctrinarios en derecho, es que para que se configure de manera correcta el caso fortuito o fuerza mayor; debe generarse una situación extraordinaria, una situación que sea de carácter imposible de prever para quien tiene la obligación. Esta situación, por un lado, debe tener el carácter de irresistible; es decir, que no pueda ser evitado por la persona quien lo sufre. Por otro lado, la imprevisibilidad significa que debe existir un total y absoluto desconocimiento sobre la ocurrencia del hecho, que no se pueda haber previsto la ocurrencia del hecho. Por último, el hecho no debe haber sido generado como consecuencia de las acciones de la persona que lo sufre o la persona quien lo alega; pues caso contrario, el caso fortuito o fuerza mayor no



se configuraría; pues una de las características principales de estos dos, es que esta sea generada por una situación adversa a la voluntad.

Está claro que no se puede centrar en un solo concepto para poder llegar a una conclusión, para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor; se debe entender lo que la docente Karla Varas menciona:

*“[...] además que para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor como causal de extinción del contrato, éste debe ser inimputable, irresistible, y existir una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño.”. (Varas, 2010).*

Ante lo mencionado, se puede entender, que cuando se configura caso fortuito o fuerza mayor, para la autora en mención, la inimputabilidad es uno de los factores a considerar, pues el empleador, al no tener previsibilidad sobre el hecho acontecido que genere una imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo pactado con el trabajador; pues el empleador será exento de responsabilidad. La relación causa efecto, es un requisito lógico, pues para que exista una imposibilidad de continuar con la relación laboral, el hecho o acontecimiento ocurrido, debe afectar en la actividad del empleador para su empresa. Por último, la irresistibilidad es un factor fundamental, es el requisito más importante para la autora.

*“La irresistibilidad del hecho como el requisito más importante para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor para efectos laborales ya que dice relación con que el hecho deba generar en el empleador una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones.” (Jara, 2015).*

Ante lo mencionado, se debe indicar que esta característica, debe ser un hecho o acontecimiento que no pueda ser evitado por el empleador, que no exista nada que hacer por parte del empleador para frenar las consecuencias de lo que está aconteciendo a causa del caso fortuito o fuerza mayor.

*“[...] el fundamento del caso fortuito como causa de terminación del contrato de trabajo se basa en que este hecho imposibilita la ejecución de este.” (Rojas, 2004).*

*“Hecho no imputable a la voluntad de los obligados que impide y excusa el cumplimiento de las obligaciones.”. (Jara, 2015).*

Analizando varios conceptos, se determina que una vez que opera el caso fortuito o fuerza mayor, uno de los requisitos propios que devienen de las



consecuencias de estos; es la imposibilidad de continuar con la relación de la actividad laboral para la cual fue contratada. Para el derecho de trabajo, existe un grupo de autores que tienen un criterio bastante interesante a analizar.

*“[...] no hablan del cumplimiento de requisitos copulativos para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor, sino que simplifican su concepto al referirse derechamente a la imposibilidad total de cumplimiento del contrato para la configuración de la causal, siempre que en esta imposibilidad no tenga culpa el empleador.” (Jara, 2015).*

En resumidas, el requisito sin eua non; es que, a consecuencia del caso fortuito o fuerza mayor, quien haya tenido la obligación de dar, hacer o no hacer; no pueda realizarla o cumplirla de manera clara y exacta por estas razones.

Para dar un criterio más solvente de lo que se debe entender por Caso Fortuito o Fuerza Mayor, se debe estudiar lo dictado por la Corte Nacional de Justicia.

*“[...] considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: 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; b. Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; 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; y d. Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso.” (Corte Nacional de Justicia, 2018).*

Es imperativo el estudio del caso fortuito o fuerza mayor en todos sus aspectos; pues se debe delimitar y determinar cuáles son los alcances que el ordenamiento jurídico ecuatoriano actualmente le otorga; pues para una correcta conclusión sobre el trabajo de los jueces laborales de la ciudad de Cuenca al momento de dictar sus veredictos, se debe analizar los pormenores de estos dos.

## **2.2 Concepto de Fuerza Mayor.**



Para continuar con la sustanciación de este proceso de investigación, se debe entender lo que significa la Fuerza Mayor para el derecho y sus seguidores, pues como se conoce, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece la terminación de la relación a consecuencia de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito; por lo tanto, se debe analizar este concepto.

*“La Fuerza Mayor, ...exonera al deudor en cuanto rompe la relación de causalidad entre las acciones u omisiones del deudor y los daños experimentados por el acreedor ...Lo que no priva al deudor de su deber de diligencia en orden al cumplimiento, ni de los deberes de previsión y seguridad, sino al contrario: solo el deudor diligente podrá exonerarse porque si el hecho ha podido ser previsto con la diligencia exigible o evitado con una actividad diligente, no habrá caso fortuito o forzoso ni, consecuentemente, liberación o exoneración”.* (Penadés, 1998).

Como se aprecia, el concepto se mantiene determinando y estableciendo que existirá una exoneración de responsabilidad para la persona obligada, siempre y cuando se configure una situación imprevista que pueda evitar el cumplimiento diligente del obligado; caso contrario, no existirá exoneración de responsabilidad.

Para poder tener un concepto mucho más específico de lo que se considera Fuerza Mayor, se debe entender lo que comentan algunos doctrinarios conocedores y seguidores del derecho al respecto.

*“La fuerza mayor puede considerarse como un mero hecho o suceso o como un concepto jurídico. Del mismo modo que en las relaciones jurídicas internas, en las relaciones internacionales las causas materiales que dan lugar a los hechos o sucesos denominados fuerza mayor pueden variar. Esta puede deberse ciertamente a un desastre natural como un terremoto, pero también a situaciones dimanadas de causas humanas como una guerra, una revolución, una violencia de las turbas, etc.”.* (Secretaría del Anuario de la Comisión de Derecho Internacional, 1977).

Es así, que se puede entender el concepto de Fuerza Mayor, como un imprevisto que deviene; tanto de una situación adversa a la voluntad del hombre, así como un imprevisto y voluntad de la naturaleza como la Comisión de Derecho Internacional puntualiza y ejemplifica.

Por otro lado, se puede determinar que la Fuerza Mayor si corresponde a la irresistibilidad del hecho; lo cual, cambia totalmente la relación que existía



entre el obligado y la persona a quien le correspondía el derecho; pues al existir un imprevisto, de causa tal, que vuelve imposible el cumplimiento de la obligación.

De igual manera, se puede decir, que la Fuerza Mayor, está totalmente desligada de una posible culpa o dolo por parte del obligado, pues la característica propia de un acontecimiento que deviene de Fuerza Mayor, es la imprevisibilidad; al igual que el no cometimiento de la acción por parte del obligado, como lo se verá más adelante y como comentan los doctrinarios a continuación.

*“La fuerza mayor en cambio es definida como una fuerza irresistible de tal magnitud que rompe totalmente el nexo causal. En esta situación el deudor no es responsable por el incumplimiento, pero la razón es que no pudo cumplir, pues una fuerza superior a sus fuerzas se lo impidió. Se trata de acontecimientos que son imprevisibles e inevitables.” (Bolaños, 2010).*

Como se puede analizar las conceptualizaciones que otorgan varios doctrinarios, se puede llegar a determinar y concluir que la Fuerza Mayor cumple ciertas características como los hechos analizados y estudiados en los distintos conceptos aquí puntualizados, los cuales corresponden a irresistibilidad por parte de quien lo sufre, se requiere imprevisibilidad, al igual que inevitabilidad por parte del deudor.

Al cumplir todos estos requisitos, siempre y cuando se haya roto el nexo causal entre quien aplica la debida diligencia con la consecución del hecho, se podrá determinar y llegar a la conclusión; es decir, que se está frente a un hecho de Fuerza Mayor.

Como consecuencia de todos los criterios analizados; personalmente considero que, la Fuerza Mayor, es un hecho jurídico, que deviene de un suceso generado por actos realizados por el hombre; lo cual genera hechos que tienen el carácter de imprevisto e irresistible para quien lo sufre, el cual, siempre que exista una rotura del nexo causal; es decir, no sea provocado por la persona quien lo sufre, genera un efecto jurídico de eximente de responsabilidad siempre que se cumplan todos y cada uno de los requisitos anteriormente dichos.



Existen criterios que indican que la Fuerza Mayor es generada por hechos causados por el hombre, pero no como producto de la pandemia, sino como una consecuencia a actos jurídicos generados por entes del Estado.

*“La fuerza mayor es una fuerza irresistible generalmente proveniente de hechos del hombre, como los actos de autoridad de funcionarios públicos, y que resulta ser inevitable, aunque a veces pueda ser previsible.”*. (Noboa, 2020).

Criterio que no se comparte, pero se menciona a breves rasgos para fines de análisis propio del lector.

Una vez entendido lo que significa la Fuerza Mayor para todo el Ordenamiento Jurídico ecuatoriano, cuál es su conceptualización tanto doctrinaria como jurisprudencial, se podrá llegar a analizarlo en el ámbito laboral y como llegará a influir dentro de lo que se pretende analizar dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El autor Juan Luis Castro, habla claramente de lo que se debería entender al hablar de Fuerza Mayor dentro del Código de Trabajo, quien menciona claramente que debe existir una clara imposibilidad por parte del empleador de dar cumplimiento cabal al contrato de trabajo previamente establecido.

*“La imposibilidad consiste en que la prestación no puede ya ser efectuada por el deudor ni por otro a su nombre, como consecuencia del obstáculo insuperable que la fuerza mayor ha ocasionado y frente al cual nada han valido los mayores sacrificios hechos para vencerlo. De acuerdo a lo anterior, importante resulta distinguir entre los conceptos “imposibilidad” y “simple dificultad” ya que no es posible que el empleador se libere de sus obligaciones contractuales por el hecho de que su cumplimiento se haga más difícil u oneroso. La dificultad puede ser vencida mediante el empleo de un mayor esfuerzo, en tanto que la imposibilidad no es superable ni aún con el máximo sacrificio.”*. (Castro, 2015).

El autor comenta que, claramente debe existir una distinción de lo que significa imposibilidad y dificultad; pues como menciona, la dificultad es claramente superable con un mayor esfuerzo de trabajo. Mientras que la imposibilidad, no puede ser superada ni aun así con un mayor sacrificio por parte del empleador.



En el caso ecuatoriano, los ciudadanos, empleadores, trabajadores, etc., están obligados a dar cabal cumplimiento a los decretos ejecutivos; nada se puede hacer más que simplemente cumplir lo dispuesto por la autoridad competente. Se está hablando puntualmente de dar cumplimiento al decreto de la suspensión de la jornada laboral presencial.

De igual manera, cuando se hablara de Fuerza Mayor dentro del Código de Trabajo, únicamente habla de un eximente de responsabilidad en caso de configurarse éste. Ciertos particulares que no son necesarios al momento de analizar el presente trabajo de investigación, los cuales quedarán para una siguiente ocasión.

### **2.2.1 Fuerza Mayor en el Código Civil.**

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriana, los legisladores, al momento de determinar lo que se debe entender por Caso Fortuito o Fuerza Mayor, no hacen distinción alguna; pues como se observará más adelante, el Código Civil, otorga una disposición en el Artículo 30.

Los legisladores tratan, tanto al Caso Fortuito como Fuerza Mayor, como situaciones que tienen el carácter de imprevisto e irresistibles. Pero no hacen una distinción legal y puntual sobre cada uno de los conceptos, es decir, los tratan por iguales.

Doctrinariamente esto no ha venido siendo de esta manera, pues se han hecho algunas precisiones al respecto, llegando así a la conclusión que el Caso Fortuito se genera por hechos que provienen del ser humano, siendo así, la Fuerza Mayor generada por hechos que provienen de la naturaleza.

Sin embargo, otros autores llegan a una conclusión distinta, la cual nos puntualizan y mencionan.

*“Se consideran que las acepciones se originan en el Derecho Romano y en realidad deben entenderse, al contrario, y consideran que el caso fortuito es el evento natural que ocasiona un daño, mientras que la fuerza mayor es el evento proveniente de la voluntad de una persona diferente a aquella sobre la cual la víctima del daño entiende hacer pesar la responsabilidad del daño, por ejemplo, la orden de una entidad de gobierno”.* (Jaramillo, 1982).



Ambas situaciones tienen las mismas características de imprevisto, que no se puede resistir, al igual que actúan como eximentes de responsabilidad para los obligados tal como lo determina el Código Civil Ecuatoriano.

Para el caso puntual en análisis, se puede determinar una situación similar a la anteriormente dicha. Pues el Caso Fortuito es una situación generada por la naturaleza, siendo así la Fuerza Mayor causada por una situación generada por el hombre.

Dentro del Código Civil ecuatoriano, se puede encontrar varios ejemplos de lo que se puede entender como Fuerza Mayor, los cuales hacen referencia a este hecho jurídico, como causal de eximente de responsabilidad para los deudores, responsables u obligados para determinada situación.

El Código Civil ecuatoriano, determina una situación ajena y completamente opuesta a lo que se entiende por Fuerza Mayor, señalando así el Dolo como un hecho jurídico que ya sea generado de manera directa por parte de quien tenía la obligación, este va a ser responsable de todos los perjuicios ocasionados a favor de la persona con quien tenía dicha obligación.

De igual manera, para hacer una distinción clara de lo que dispone el Código Civil, se puede ejemplificar lo que determina respecto del arrendador. Otros hechos jurídicos completamente opuestos a la Fuerza Mayor, son la culpa personal, culpa de sus agentes o culpa de sus dependientes, por supuesto, esto generaría indemnizaciones por daños y perjuicios a favor del arrendatario; pero con la puntualización de que siempre se generará un eximente de responsabilidad si existiese Fuerza Mayor.

En el caso de contratos en los cuales exista mandante y mandatario, el Código Civil ecuatoriano es claro y menciona que en casos en los cuales se imposibilite el accionar del mandatario, le corresponde a este probar la Fuerza Mayor para poder eximirse de responsabilidad.

Además, puntualiza un ejemplo claro además de los anteriormente vistos. Indicando que la Fuerza Mayor o Caso Fortuito efectivamente son eximentes de responsabilidad, salvo que se pueda determinar Culpa o Dolo, como se vio anteriormente, las cuales son opuestas a estos controvertidos hechos jurídicos.

En conclusión, el Código Civil no hace distinción alguna entre Caso Fortuito o Fuerza Mayor, pero si lo hacen los doctrinarios que lo aplican al igual que los



jueces quienes dan directrices para su aplicabilidad, siendo así la sentencia determinada a continuación.

*“Creen algunos que entre “caso fortuito” y la “fuerza mayor” hay una diferencia de origen; cuando la imposibilidad deriva de un hecho del hombre, como los actos de autoridad, se trata de una fuerza mayor; cuando se trata de una imposibilidad desencadenada por la naturaleza, inundación, una tormenta, un terremoto, se trataría de un caso fortuito”. (Juicio No. 228-2007, 2008).*

Es así, que los jueces de la Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia de la Corte Nacional de Justicia, dan una directriz completamente clara de lo que se debe entender por Caso Fortuito o Fuerza Mayor dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano.

Efectivamente, como ya se ha determinado y conceptualizado, este fallo de la Corte da mayor razón al esclarecer que el Caso Fortuito deviene por un hecho generado por la naturaleza, como lo es una inundación, una tormenta, un terremoto.

A diferencia de la Fuerza Mayor, que es un evento que deviene por un hecho generado por el hombre, como lo son los actos de autoridad. Para ser más concretos y acercarse al caso puntual en cuestión, se los pueden llamar Decretos Ejecutivos.

### **2.2.1.1 Art. 30 del Código Civil.**

Para fines prácticos, una vez analizado lo que significa la Fuerza Mayor, lo que el Ordenamiento Jurídico entiende por él, lo que la doctrina dice, al respecto; se puede hacer un análisis respecto de la Fuerza Mayor en la legislación ecuatoriana.

Se puede analizar con cierto detenimiento lo que dispone el Art. 30 del Código Civil, el cual conceptualiza a estos dos hechos jurídicos.

*“Art. 30.- 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.” (Comisión de Legislación y Codificación, 2005).*



El Ordenamiento Jurídico no establece una diferencia conceptual entre estos dos hechos jurídicos, no existe un camino hacia una conclusión dentro de este; se debe analizar la doctrina y a la jurisprudencia, quienes efectivamente dan una luz hacia esta distinción conceptual.

Por lo tanto, se debe entender a la Fuerza Mayor como hechos que devienen por actuaciones del hombre, como los actos públicos.

El Ordenamiento Jurídico toca varios temas adicionales respecto del Caso Fortuito o Fuerza Mayor, en algunos cuerpos normativos, como lo son el Código Orgánico General de Procesos, el Código Orgánico Integral Penal, la Ley de Mercado de Valores, etc., los cuales no tienen mayor relevancia actualmente para el presente trabajo de investigación.

### **2.3 Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.**

Al haber analizado todos los conceptos y requisitos previos para poder entender lo que debe significar y lo que debemos comprender por el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, se estudiará con detenimiento a continuación.

*“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:*

*6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;”.*

La Fuerza Mayor, un hecho el cual ya se pudo conceptualizar previamente, dotándolo de los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad. Un hecho jurídico que el Código de Trabajo lo cataloga como una situación por la cual puede darse por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

Pero que se debe entender y como se debería aplicar la Fuerza Mayor para que realmente sea un eximente de responsabilidad y se pueda dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo sin que existan sanciones u obligaciones correspondientes a otras causales como despidos.



El derecho nunca es lineal; siempre está supeditado a cambios; por lo que se debe entender y aplicar a cada caso en concreto y en particular. Al respecto se indica.

*“Para la configuración de la causal del 169 N° 6 del Código del Trabajo, no se requiere una imposibilidad total y absoluta de continuar otorgando el trabajo convenido, sino que podría configurarse en el evento que las condiciones para mantener el vínculo laboral se vuelvan impracticables y más gravosas, máxime cuando no se contemplaron al momento de suscribir el contrato de trabajo, pudiendo la magnitud del daño causado por un siniestro poner al empleador en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de su propio proceso productivo, revistiendo de este modo dicho siniestro la calidad de irresistible aun cuando exista una eventual posibilidad del empleador de continuar con su actividad y por ende mantener el puesto de trabajo de su dependiente.” (Castro, 2015).*

Como comenta el autor, para el cumplimiento del numeral 6, se debe estar ante un vínculo laboral que de una u otra manera se vuelva impracticable, que no pueda realizarse; poniendo al empleador en una situación de total imposibilidad de continuar con la naturaleza de su negocio; lógicamente, estos particulares generados por la Fuerza Mayor que tiene la característica de irresistible.

*“[...] la ausencia de culpa o dolo del empleador en la imposibilidad de continuar cumpliendo sus obligaciones contractuales, bastaría para configurar la causal de término de contrato establecida en el número 6 del artículo 169 del Código del Trabajo.” (Castro, 2015).*

Ahora bien, existen criterios diversos de lo que se debe entender para que se configure como requisito suficiente y necesario para en el caso particular dar por terminada la relación laboral. Siendo así, el autor en mención, cataloga como suficiente la mera ausencia de culpa o dolo por parte del empleador para una imposibilidad de continuar con el trabajo.

Situación que no es razón suficiente para faltar a ese derecho constitucional y natural que poseen los seres humanos y el trabajador en general, que es la Estabilidad Laboral, pues debe haber un análisis mucho más exhaustivo y profundo de lo que se debe entender para que exista una imposibilidad de continuar con las obligaciones contractuales del empleador; más no centrarse únicamente en una ausencia de culpa o dolo.



Castro, en su análisis indica lo que los jueces laborales deben entender y aplicar al momento que lleguen procesos judiciales con la hipótesis de terminación de relación laboral, a quien se cita a continuación.

*“Necesariamente el análisis que deberá realizar el juez que se pronuncia sobre la justificación del despido, debe ser desde el aspecto subjetivo del actuar del empleador, respecto al hecho que se reputa como fortuito para poner término a la relación laboral, es decir, forzosamente el análisis de la causal se agota en la inimputabilidad del empleador revisada desde la forma como éste da cumplimiento a sus obligaciones contractuales. En otros términos, para determinar la procedencia de la causal de término caso fortuito o fuerza mayor, es menester realizar un juicio de reproche respecto de la forma cómo el empleador ha dado cumplimiento al contrato de trabajo, siendo los demás requisitos doctrinarios de la causal, meras facetas de la imputabilidad.”.*  
(Castro, 2015).

El autor manifiesta que los jueces quienes conozcan los procesos laborales, deberían analizar el caso en particular que se configura como supuestamente fortuito o forzoso; es decir, hacer un análisis profundo sobre la inimputabilidad del empleador, revisando que no exista una falta de cumplimiento de las obligaciones patronales y contractuales previamente establecidas. Concluye indicando que efectivamente debe analizarse si efectivamente el empleador ha dado cumplimiento al contrato de trabajo.

En base a lo analizado y estudiado anteriormente, podría ser esta la forma en la que los jueces podrían aplicar y entender por Caso Fortuito o Fuerza Mayor y su injerencia en el Artículo 169 numeral 6 de nuestro Código de Trabajo.

## **2.4 Fuerza Mayor para la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.**

Para poder entender puntualmente lo que sucede con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y consecuentemente poder analizar al Caso Fortuito o Fuerza Mayor como eximente de responsabilidad, se debe entender dos hechos que llevan a la creación de esta ley.

En primer lugar, es la Pandemia generada por COVID-19; la cual, claramente ha afectado tanto a personas como Estados; generando



consecuencias y repercusiones a nivel económico, médico, psicológico, entre otras.

En segundo lugar, se debe entender que las decisiones del ejecutivo en los Decretos Ejecutivos No. 1017 el Decreto Ejecutivo No. 1074, al ser los que declaran, entre otros, Estado de Excepción, suspensión del derecho al Libre Tránsito, declaración de Toque de Queda, y por supuesto, la decisión que hoy nos compete analizar en el presente estudio, la suspensión de la jornada presencial de trabajo en el territorio ecuatoriano.

Estos dos hechos, son los que se pueden determinar como factores fundamentales para la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; generando así, la base para el análisis del presente trabajo de investigación.

Al respecto, se debe manifestar que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario utiliza al Caso Fortuito o Fuerza Mayor dentro de uno de sus articulados, en el cual, manifiesta que, en caso de que el empleador utilice de una manera injustificada estas hipótesis, se le aplicarán indemnizaciones por despido intempestivo.

*“Art. 17.- [...]”*

*En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5).*

*“ (Asamblea Nacional, 2020).*

En este caso, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario utiliza al Caso Fortuito o Fuerza Mayor como eximente de responsabilidad para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral sin incurrir en despido intempestivo. Adicionalmente dice que este proceso de invocar o aplicar el Caso Fortuito o Fuerza Mayor de manera injustificada, debe ser comprobada y llevada a cabo ante un juez, quien deberá conocer y resolver el proceso judicial en cuestión.

Podemos entender, que este inciso segundo del Art. 17 de la Ley, nos da una directriz de lo que debería suceder y la sanción que tendrá el empleador en caso de un mal uso del Caso Fortuito o Fuerza Mayor al momento de dar por terminada la relación laboral; siendo así, la sanción correspondiente a la indemnización por despido intempestivo multiplicada por 1.5.



De igual manera, otro de los articulados en lo que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aplica la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, es en su Art. 20, en donde se dispone que por eventos de Fuerza Mayor o Caso Fortuito el empleador podrá reducir la jornada laboral.

*“Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%.” (Asamblea Nacional, 2020).*

En este articulado, el legislador optó por darle a la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, nuevamente una razón para que el empleador pueda eximirse de cumplir con sus responsabilidades. En este caso, le da la oportunidad de reducir la jornada laboral.

Todos estos casos, en los que se observa la aplicación del Caso Fortuito o Fuerza Mayor, el legislador utiliza un término previo antes de citar a este hecho jurídico; habla de una “justificación”. Es decir, en el primer caso, nos habla de una consecuencia que acarrea el empleado en caso de no justificar un correcto uso del Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

En el segundo caso, habla de un requisito previo que debe cumplir el empleador, esto es, una justificación correcta de la aplicación de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito para reducir la jornada laboral.

En estos dos casos puntuales que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, utiliza la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, lo aplica para establecer una consecuencia o un requisito previo de justificación. Siendo así, la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, un requisito previo para que el empleador pueda justificar su actuar y consecuentemente eximirse de responsabilidad en sus obligaciones.

Dentro de la Ley, se entiende que al igual que en el ámbito Civil, no existe distinción entre Caso Fortuito o Fuerza Mayor; de igual manera sucede en el Disposición Interpretativa, la cual se analiza a continuación.

#### **2.4.1 Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.**



Ahora bien, una vez analizados todos los pormenores de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tanto la Estabilidad Laboral, como el Caso Fortuito o Fuerza Mayor, entre otros; se puede llegar al clímax de este trabajo de investigación.

#### *“DISPOSICIONES INTERPRETATIVAS*

*Única. - Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:*

*En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.” (Asamblea Nacional, 2020).*

Está claro que el Art. 169 habla de las causas para la terminación del contrato individual. Entre ellas, el numeral 6, habla de la terminación de la relación laboral por Fuerza Mayor o Caso Fortuito

Analizando esta Disposición Interpretativa el momento en que el empleador quiere aplicar la terminación de la relación laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor, además de justificar todo lo que conlleva estas situaciones, debe adicionalmente probar un cese total y definitivo de la empresa.

Pero que sucede con el principio de irretroactividad de la ley. Se sabe que la ley aplica para lo venidero. La Disposición Interpretativa al añadir requerimientos como cese total y definitivo de actividades, se debería entender que aplica para lo venidero.

Es ahí en donde surgen las dudas de los jueces quienes elevan a consulta la constitucionalidad de esta disposición interpretativa. Una de las jueces, indica que la Disposición Interpretativa limita su criterio a únicamente analizar si existió un cese total y definitivo de la actividad, más no les permite a los jueces hacer un análisis concreto y particular de cada caso.

De igual manera debemos acotar, que la Disposición Interpretativa atenta contra la seguridad jurídica como habíamos dicho en un principio, pues interpreta una norma que si es previa antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.



La Disposición Interpretativa se consideraría como una reforma para algunos entendidos en derecho, pues añade contenido al Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo el cual anteriormente no estaba previsto en el Código de Trabajo al momento de su promulgación, evidentemente la Asamblea Nacional no la cataloga como reforma.

La Disposición carece de contenido, pues el legislador omite hacer una especificación respecto a la temporalidad de la aplicación de su contenido. Entendiéndola, así como una disposición que puede aplicarse tanto para procesos judiciales que aún estén pendientes de resolución, los cuales pueden ser incluso antes de la emergencia sanitaria. Evidentemente conllevaría un atentado contra la seguridad jurídica.

Excede la facultad de interpretación como tal, pues no hace una interpretación, sino modifica contenido al Artículo 169 numeral 6; indicando que la Fuerza Mayor o Caso Fortuito debe entenderse como cese total y definitivo de actividades, más no tomar en cuenta si estas situaciones generan o no una imposibilidad de seguir cumpliendo con el contrato de trabajo previamente establecido entre los contratantes.

Está claro que se está ante una Disposición Interpretativa que genera más dudas que certezas; pues el legislador trata de obviar y pasar por alto el criterio de estar ante una reforma legal para inaplicar el principio de irretroactividad.

Los jueces laborales de la ciudad de Cuenca han tenido esta y varias dudas para una correcta aplicación de esta disposición, por lo que elevaron a consulta la constitucionalidad de la norma en cuestión; siendo así trascendental para este trabajo de investigación, la resolución que emite la Corte Constitucional.

#### **2.4.2 Control concreto de constitucionalidad sobre la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.**

El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador en sentencia 23-20 CN, ejerce el control concreto de constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020. (Control concreto de



Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).

En esta sentencia; dentro del análisis constitucional que hacen los Jueces Constitucionales, sostiene que los jueces de unidad quienes elevan a consulta la norma en cuestión; no tienen argumentos para indicar que la Disposición Interpretativa les impida analizar cada caso de manera concreta y en particular; por lo que los Jueces Constitucionales mencionan que no existe sustento para cuestionar una presunción de constitucionalidad de la norma en realización a la tutela judicial efectiva. (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).

Una cuestión interesante de la cual se puede recabar y citar de la sentencia constitucional en análisis; la cual sostiene que la Disposición Interpretativa atenta totalmente contra el derecho a la seguridad jurídica.

*“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (Asamblea Constituyente, 2008).*

En este sentido, los Jueces Constitucionales indican que la Disposición Interpretativa no interpreta absolutamente nada del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; sino al contrario, reforma e incorpora nuevos elementos, siendo estos el cese total y definitivo de las actividades de la empresa. Concluyen indicando que posiblemente genera una incompatibilidad con la seguridad jurídica.

Como es de conocimiento de los entendidos en derecho, la Asamblea Nacional es quien tiene la facultad de interpretar las leyes, haciéndolo conforme las atribuciones que la ley misma les otorga, tanto en la Constitución de la República como en la Ley Orgánico de la Función Legislativa.

*“Artículo 120, numeral 6: “La Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: 6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”. (Asamblea Constituyente, 2008).*



*“Artículo 69: “La Asamblea Nacional interpretará de modo generalmente obligatorio las leyes, y lo hará mediante la correspondiente ley interpretativa”. (Comisión Legislativa y de Fiscalización, 2009).*

Al ser la Asamblea Nacional el auténtico intérprete de la ley, entendiendo esta atribución pues el ejercicio interpretativo deviene de quien originalmente crea la norma y su carácter será de carácter general y obligatorio. Siendo así, la Asamblea Nacional quien debe determinar el sentido de la norma y su respectivo alcance.

La ley aplica para lo venidero, siendo así que la Disposición Interpretativa y toda la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aplicaría a partir de su publicación en el Registro Oficial, pero esta Disposición, nada dice al respecto y se entendería como una mera interpretación del Artículo 169 numeral 6, pero como se analizó en líneas anteriores, lo que la Disposición hace es reformar e incorporar nuevos elementos.

*“Art. 7.- La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo; y en conflicto de una ley posterior con otra anterior, se observarán las reglas siguientes:*

*(...)*

*23. Las leyes que se limiten a declarar el sentido de otras leyes se entenderán incorporadas en éstas; pero no alterarán en manera alguna los efectos de las sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio.”*

De este modo, se seguirán encontrando más dudas que certezas. Pero lo que importa en este trabajo de investigación, es el contenido y el alcance que la Disposición Interpretativa le otorga al Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Existe una reforma e incorporación de elementos, así como una vulneración a la seguridad jurídica y un desconcierto respecto a la irretroactividad de la norma en cuestión.

Al respecto la Disposición Interpretativa obliga a entender al cese total y definitivo como acontecimientos necesarios para la configuración del caso fortuito o Fuerza Mayor. Se condiciona a una verificación por parte de los juzgadores la existencia de un cese total y definitivo de actividades. (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).



Los jueces laborales, además de verificar un cese total y definitivo de actividades, tienen que verificar también el cumplimiento de los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad que son propios del Caso Fortuito o Fuerza Mayor como ya se estudió anteriormente.

Esto dista totalmente de lo que implicaría un evento extraordinario que se caracteriza por ser imprevisible o irresistible cuando se habla de Caso Fortuito o Fuerza Mayor, por lo que un cese total y definitivo de carácter permanente o indefinido, no estaría acorde a estos requisitos. En consecuencia, estos requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad generarían una imposibilidad de cumplir el contrato de trabajo por las partes; mas no un impedimento absoluto de realización de actividades por parte del empleador.

Eso genera dudas al momento de llevar los casos laborales dentro del país, tanto para jueces como para abogados patrocinadores; pues existe un total desconcierto sobre si los empleadores deben demostrar un cese total y definitivo de sus actividades laborales al momento de dar por terminados ciertos contratos de trabajo (antes de la publicación de la Ley en el Registro Oficial); o únicamente deben hacerlo los empleadores que tienen casos de terminación de contratos desde la entrada en vigencia de la Ley.

De ciertos casos que se han presentado en los tribunales, varios de ellos fueron presentados antes de la publicación y vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por lo que era únicamente necesario demostrar los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad; no así el cese total y definitivo de actividades.

Posterior a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario los jueces deberían cumplir con la verificación de 4 elementos; según se debe entender su alcance; 1.- Imprevisibilidad, 2.- Irresistibilidad; 3.- Cese total y 4.- Cese definitivo. Entiendo así una modificación drástica al contenido del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Adicionalmente, se puede entender que existe un nexo de aplicabilidad que también genera consecuencias para el Artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

*“Art. 17: De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes. - Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo*



*será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.*

*En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador **invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor** o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5)". (Asamblea Nacional, 2020).*

Esto quiere decir, que los empleadores quienes no puedan comprobar la existencia de un cese total y definitivo, van a tener como consecuencia una sanción prevista en el mismo Código de Trabajo; la cual corresponderá a una indemnización por despido intempestivo.

*"[...] implicaría que reciba una sanción de manera retroactiva sin haber violado norma alguna, lo que demuestra la inconstitucionalidad del efecto retroactivo." (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).*

Eso concluyen los Jueces Constitucionales al respecto; lo cual, claramente es una violación al efecto retroactivo de la norma. Ya que, si los empleadores no demuestran un cese total y definitivo, tendrían la sanción sin haber incumplido o violado ninguna norma. Pero al no existir una especificación temporal al respecto, la Disposición Interpretativa genera estas dudas y vacíos.

Al respecto citan la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la cual nos va a servir de sustento para esta conclusión.

*"Art. 143.- Efectos del fallo. - El fallo de la Corte Constitucional tendrá los siguientes efectos:*

*2. Cuando se pronuncie únicamente sobre la constitucionalidad de la aplicación de la disposición jurídica, el fallo tendrá efectos entre las partes y para casos análogos. Para tal efecto, se deberá definir con precisión el supuesto fáctico objeto de la decisión, para que hacia el futuro las mismas hipótesis de hecho tengan la misma solución jurídica, sin perjuicio de que otras hipótesis produzcan el mismo resultado". (Asamblea Nacional, 2009).*

Dentro de la parte resolutive, los Jueces Constitucionales dan su veredicto y deciden al respecto, lo siguiente.

#### *"VI. DESICIÓN*



*1. Disponer que los jueces en las causas elevadas a consulta no apliquen la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020 y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito.”.* (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).

De este modo, los Jueces Constitucionales, después de todo el análisis realizado, disponen que los casos que se elevaron a consulta, no apliquen la Disposición Interpretativa; es decir, que no se considere un cese total y definitivo al momento de determinar si existió Caso Fortuito o Fuerza Mayor; sino se considere caso a caso la hipótesis presentada.

Particular que deja clara las reglas del juego para los jueces de instancia quienes elevaron a consulta sobre la aplicación de esta Disposición Interpretativa. De ese modo, las partes procesales podrán probar Caso Fortuito o Fuerza Mayor según corresponda, lo que dejará de lado el requisito de cese total y definitivo de las empresas.

#### *“VI. DECISIÓN*

*2. Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa.”.* (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021)

Los Jueces Constitucionales dentro del segundo numeral de la parte resolutive indican que, en los casos pendientes o nuevos que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, con anterioridad a la vigencia de la Ley, no les será aplicable la Disposición Interpretativa. (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).

De este modo, queda claro a partir de cuando se aplicará la Disposición Interpretativa, se subsana la retroactividad de la norma; es decir, únicamente se



aplicará para los casos que se presenten con posterioridad a la vigencia de la Ley, más no los anteriores.

*“VI. DECISIÓN*

*3. Esta decisión no afecta a las decisiones judiciales, ni los acuerdos, que ya fueron resueltos con base en la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; y, que ya se encuentran ejecutoriadas y gozan de cosa juzgada material.”. (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).*

Por último, la parte resolutive de la sentencia indican que los procesos judiciales por los que ya existe una sentencia en firme, no afectarán esta decisión, pues las mismas ya gozan de cosa juzgada.

Así se concluye que la Estabilidad Laboral de la cual gozan por derecho constitucional los trabajadores, se ve claramente afectada por los empleadores quienes dieron un inadecuado uso a esta Disposición Interpretativa.

Todo el cúmulo de garantías constitucionales de las cuales goza el trabajador respecto a la Estabilidad Laboral, se ve drásticamente afectada por esta Disposición, la cual evidentemente nace de un error por parte de la Asamblea Nacional, quienes como sabemos, son los intérpretes auténticos de la norma.

Existe una inadecuada aplicación de las atribuciones que goza el Legislador, una incorrecta interpretación de la norma. Pasando por alto y tratando de no generar una reforma legal al Código de Trabajo, hacen una interpretación que ha causado una clara violación de derechos humanos, constitucionales y laborales.

La Estabilidad Laboral de los trabajadores quienes ya pasaron por procesos laborales que tiene resoluciones que gozan de cosa juzgada, ha sido violentada y merece un juicio de reproche y un llamado de atención bastante drástico para el Legislador.



## CAPÍTULO III

### 3. ANÁLISIS DE CASOS PRESENTADOS EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE CUENCA.

Una vez analizado lo que sucede con la Estabilidad Laboral y como se ve afectada por la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; las consecuencias jurídicas de la aplicabilidad de la misma; así como el panorama que otorga claridad posterior a la sentencia 23-20 CN después de que los jueces laborales hayan elevado a consulta la constitucionalidad de esta Disposición; se podrá analizar casos particulares en donde se tiene como hipótesis la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.

Para los casos en los que implique una terminación de la relación laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor ya no tiene esa obligatoriedad de demostrar un cese total y definitivo, sino únicamente la irresistibilidad e imprevisibilidad; esto claro, para los procesos judiciales anteriores a la publicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues la ley aplica solo para lo venidero.

Ahora se verá lo que sucede en los casos prácticos que se llevaron a cabo en tres procesos judiciales laborales en la Ciudad de Cuenca, los cuales servirán para poder entender de mejor manera y observar las consecuencias que trajo esta Disposición Interpretativa.

#### 3.1 Análisis de Caso No. 01371-2020-00132.

La Demanda presentada por D.L.L.M. en contra de INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN R. CIA LTDA, recae sobre la Unidad Judicial de Trabajo Cuenca, conformado por la Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo. (01371-2020-00132, 2020).

##### 3.1.1 Demanda.



Dentro del contenido de la demanda presentada por la parte actora, se podrá identificar varias situaciones que son de interés para el presente análisis de investigación, las cuales servirán para poder hacer un análisis real de lo que sucede con la aplicabilidad del Caso Fortuito o Fuerza Mayor dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

La Actora, en su demanda comenta que ha mantenido relaciones laborales con la empresa INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN R. CIA. LTDA., durante varios años. Manteniendo una relación laboral estable y apegada a derecho durante esos años de trabajo.

Comenta la accionante que ha recibido un correo electrónico en donde se le indica que se ha resuelto “[...] dar por terminado el contrato de trabajo con su persona, en virtud de lo dispuesto en el Art. 169, 6 del Código de Trabajo [...]”. (01371-2020-00132, 2020).

En tal virtud, la narración de los hechos se resume a una terminación de la relación laboral por un correo electrónico enviado en donde se le comunica que, por la aplicabilidad de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, se da una terminación de la relación laboral.

La accionante al líbello de su demanda, indica que no se le han cancelado varios rubros que le corresponden por derecho.

Dentro de la Pretensión y Fundamentos de Derecho, se indica y pormenoriza todos y cada uno de los rubros de los cuales se considera acreedora, como remuneraciones faltantes, décimos, utilidades, fondos de reserva, vacaciones, ropa, desahucio, despido intempestivo y costas procesales.

De igual manera, dentro de los medios de prueba producidos por la parte actora, introduce documentos para sustentar sus pretensiones; tales como, mecanizados de aportes al IESS, correos electrónicos por donde se le comunican la terminación de la relación laboral, Acta de Finiquito sacada del SUT, el RUC, los datos generales de la empresa sacados de la Superintendencia de Compañías, impresos de Red Social Facebook, solicita la declaración de parte de la accionada en calidad de representante legal de la compañía demandada, solicita juramente deferido.

Adicionalmente, al no tener acceso a distintos medios de prueba, solicita se oficie a la compañía demandada a para que emita los respectivos roles de pago,



a la Dirección Regional de Servicios de Rentas Internas para que certifique si el RUC fue suspendido al igual que los balances generales del ejercicio económico. De igual manera, a la Superintendencia de Compañías a fin de que certifique si la empresa a comunicado un cese de actividades al igual que balances generales. También al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a fin de que emita una nómina de los trabajadores que mantiene la accionada. A la Inspectoría de Trabajo para que emita una nómina de trabajadores como el Acta de Finiquito materia de la terminación de la relación laboral. Y finalmente solicita inspección Judicial.

Indica el lugar de citación, determina la cuantía, especifica el procedimiento a seguir y la autorización a los abogados patrocinadores.

La demanda cumple con los requisitos del Art. 142 del COGEP, por lo que se califica y admite a trámite mediante procedimiento sumario.

La demanda es presentada de manera lógica de acuerdo a los supuestos comentados por la parte accionante, quien, al verse en una situación desfavorable, lo que a simple vista genera una vulneración de derechos y una vulneración a su derecho a la Estabilidad Laboral como lo dispone la Constitución de la República y el Código de Trabajo; presentan la demanda en contra de la empresa accionada.

### **3.1.2 Contestación.**

La accionada procede a contestar la demanda en los términos legales.

Se rechaza e impugna el contenido de la demanda propuesto, indicando mala fe y temeridad. Contestan indicando que existe un abuso de derecho y un intento de beneficiarse de derechos que no le corresponden a la parte actora.

La accionada en su contestación, indica que al haberse oficializado el Decreto Ejecutivo 1017, el Órgano Ejecutivo declara Estado de Excepción en todo el territorio nacional por la pandemia generada a consecuencia del COVID 19. Acota que, en tal Decreto, se ordena la suspensión de la jornada laboral en el sector privado.



Indican que, a consecuencia de la pandemia, se han generado un sin número de pérdidas económicas en la empresa; por lo que comentan, han tenido que liquidar la compañía, generando un CESE TOTAL Y DEFINITIVO a las actividades económicas de la empresa; y como consecuencia de estos hechos, se ven en la obligación de terminar los contratos de trabajo.

Hacen referencia a que la empresa ha dado cumplimiento cabal a lo dispuesto por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, indicando que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto por la Disposición Interpretativa de la misma ley, la cual dispone un cese total y definitivo de actividades cuando opere el Artículo 169.6 del Código de Trabajo. Aluden que existe una justa causa para dar por terminada la relación laboral.

Indican en la contestación, que no existe fundamento ni sustento alguno para indicar que existe un despido, al igual que no se ha probado correctamente lo alejado por la parte actora, entregando prueba que no sustenta sus pretensiones antes indicadas.

Dentro de los Fundamentos de Derecho en la contestación, se cita a la Constitución de la República, el Código de Trabajo, COGEP y la Ley de Comercio Electrónico.

Dentro de los Pronunciamientos sobre los hechos, la parte accionada rechaza e impugna la prueba presentada por la parte actora. Niega todos los rubros pretendidos por la parte actora, pues indica que todas las obligaciones patronales han sido canceladas de manera oportuna y conforme a ley.

Al respecto de la Prueba presentada por la parte actora, indica que la misma no cumple con los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia conforme lo dispone el Art. 160 del COGEP, solicitando que se excluya, rechazando e impugnando toda la prueba presentada por la parte actora.

Dentro de las Excepciones Previas, indica que existe un error en la forma de proponer la demanda, pues no cumple con los requisitos del Art. 142 del COGEP.

Dentro de la Prueba anunciada por la parte accionada, está la Resolución de la Superintendencia de Compañías en donde aprueba la disolución voluntaria anticipada de la empresa demandada, la inscripción de la disolución en el Registro Mercantil, la publicación de llamamiento a acreedores aprobada por



la Superintendencia de Compañías y por último el certificado emitido por la Superintendencia de Compañías en donde certifica el proceso de liquidación de la empresa.

Establece la pretensión y las respectivas autorizaciones a sus abogados defensores como los lugares en donde recibirán notificaciones.

La contestación cumple con los requisitos del Art. 151 del COGEP, es presentada dentro del término de ley, por lo que se califica y admite a trámite.

Se puede observar que la empresa efectivamente justifica un cese total y definitivo de actividades a consecuencia de la pandemia; por lo que se ven obligados a dar por termina la relación laboral con sus trabajadores.

Argumentan que ha existido una afectación y justifican sus actos en la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, citando al Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, sustentando adicionalmente que ha existido un cese total y definitivo de las actividades laborales de la empresa como lo dispone la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Como lo dispone la Disposición Interpretativa, se realiza un cese total y definitivo de sus actividades; sustentando con documentos suficientes que acreditan una liquidación de la empresa.

### **3.1.3 Análisis de la Prueba Presentada.**

Dentro de la prueba que se presenta, tanto por la parte accionante como accionada, se puede encontrar varias discrepancias que llevarán a determinar cuáles serán los objetos de la controversia. Por lo tanto, esto genera que existan varios puntos de debate que el juzgador debe analizar y realizar un examen valorativo previo a dictar sentencia dentro de la causa.

De esta manera, el objeto de la controversia se centra en analizar el tiempo que la actora labora en la empresa y la remuneración que percibía; determina como concluye el nexo laboral entre las partes; y, determinar si la empleadora cumplió con sus obligaciones laboral.

De este modo, se puede observar que la parte Actora, indica que se le ha despedido intempestivamente por una decisión unilateral por parte del



empleador; pues al momento en que se realiza la respectiva notificación, se le indica que se acogen a lo que dispone el Art. 169.6 del Código de Trabajo.

Esto queda subsanado y está claro, pues dentro del **Aviso de Salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**, en el que se ha hecho constar “*Otras causas justificadas por empleador*”. Y en observaciones se establece “*Fuerza Mayor. Emergencia Sanitaria (Pandemia)*”. Lo que claramente nos indica que la relación laboral termina por la causal del Art. 169.6 del Código de Trabajo.

Como prueba a favor que presenta la parte demandada, la cual la Jueza da paso y acepta como cierta, es la **Resolución No. SCVS-IRC-2020-00006181 emitida por la Superintendencia de Compañías**; la cual indica que la Compañía INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN R. CÍA. LTDA, efectivamente se ha acogido a la disolución voluntaria anticipada. Este trámite se genera y es; “*adoptada por la junta general universal extraordinaria de socios celebrada el 20 de marzo de 2020*”. (01371-2020-00132, 2020).

Considerando que el Decreto Ejecutivo 1017 es oficializado el 16 de marzo de 2020; se debe entender que esta decisión de disolución voluntaria anticipada sucede **4 DÍAS DESPUES DE LA EMERGENCIA SANITARIA**; lo que para la señora Jueza, es “*ilógico*”, pues si la empresa acarreaba pérdidas económicas, esto no era a consecuencia de la pandemia.

La señora Jueza con su justificación, quien dice que “*una disolución anticipada a cuatro días de iniciado el estado de emergencia, como ya se ha señalado, resulta incoherente, de lo que se colige que el precepto invocado por la parte demandada para terminar la relación laboral con la demandante no fue aplicado correctamente.*”. Es evidente que, para la señora jueza, 4 días no son suficientes para prever una situación desfavorable para le empresa que obligue a un cierre total y definitivo, que como consecuencia genere la terminación de los contratos de trabajo. No es suficiente el tiempo en donde se generen cuantiosas pérdidas a consecuencia del COVID 19 y posteriormente generar una disolución anticipada alegando fuerza mayor. (01371-2020-00132, 2020).

### 3.1.4 Sentencia.



La sentencia dictada en la presente causa, que corresponde analizar, es sobre la correcta aplicación de la Fuerza Mayor para dar por terminada una relación laboral invocando a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

La sentencia cumple con los requisitos legales y formales dispuesto en el Artículo 90 COGEP, empezando con un recuento de los hechos suscitados, analizando tanto los extractos de la demanda como extractos de la contestación a la misma.

El objeto de la controversia la jueza la plantea de la siguiente manera.

*“En la especie, el objeto de la controversia, y puntos de debate se fija en:*

- *Determinar el tiempo de servicio de la actora y la remuneración.*
- *Determinar cómo concluyó el nexa laboral*
- *Determinar si la parte empleadora cumplió con sus obligaciones laborales, se analizará en este punto el pago de utilidades y fondos de reserva.”* (01371-2020-00132, 2020).

Realiza un comentario doctrinario respecto de la prueba y su importancia dentro del proceso judicial. Indicando que realizará una valoración todas y cada una de las pruebas presentadas las cuales serán analizadas para sustentar las pretensiones. Dentro de la parte sustancial de la sentencia, hace un análisis de cada uno de los puntos objetos de la controversia.

Se determina con claridad el tiempo de servicio que mantuvo la parte accionante y la remuneración que percibía. Pues los mecanizados de aportes determinan que la pretensión respecto del tiempo de trabajo, la actora tuvo relación con la Representante Legal de la Compañía, más no con la Compañía como tal. Por lo que el tiempo que mantiene una relación laboral la parte actora con la demandada, la determinan como inicio en fecha 02 de enero de 2008.

Para la señora jueza no es suficiente 4 días desde la decisión de la junta general extraordinaria de socios en donde deciden la disolución anticipada. Pues ya se tenían pérdidas económicas con anterioridad a la pandemia. Con este argumento, la Jueza considera que no existe fuerza mayor al momento de terminar la relación laboral, estando así, mal aplicado y condenándola a un despido intempestivo.



Respecto el Caso Fortuito o Fuerza Mayor, se debe considerar que la empresa no produce los medios de prueba necesarios que justifiquen un cierre de la empresa a consecuencia de la Pandemia; pues únicamente entregan información sobre el proceso de liquidación y respectivos trámites ante los órganos correspondientes.

Si bien, la empresa efectivamente tiene pérdidas a consecuencia de la pandemia, no es suficiente la prueba presentada que justifique que, a consecuencia de la misma, los balances contables serán negativos y perdurarán en el tiempo. De este modo, el Caso Fortuito o la Fuerza Mayor no quedan justificados, por lo que la jueza no tiene elementos probatorios suficientes que acrediten Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

No existe una demostración, mucho menos una justificación de la imprevisibilidad e irresistibilidad a los hechos suscitados por la pandemia que estén relacionados con pérdidas de la empresa que obliguen a terminar los contratos de trabajo.

Dentro de la parte resolutive de la sentencia; a más de otros rubros reclamados, se manda a pagar el despido intempestivo, ya que la juzgadora no acoge el fundamento de la empresa demandada porque considera que 4 días no son suficientes para decidir un cierre de la empresa, pues este tiempo no es suficiente para proyectar pérdidas que motiven esa decisión de la junta general de socios.

### **3.1.5 Análisis.**

El presente caso, es uno de los primeros en llegar a la Unidad Judicial de Trabajo de la Ciudad de Cuenca. En el mismo, se puede observar claramente que existe una terminación de la relación laboral. En donde la parte actora se ve perjudicada por la decisión tomada por el empleador al cerrar de manera definitiva su empresa. Lo cual claramente se ve justificada con la prueba presentada.

La terminación de la relación laboral se da por una alegación de Caso Fortuito o Fuerza Mayor amparada en el Art. 169.6 del Código de Trabajo, por



lo que el abogado patrocinador de la empresa indica que ha existido un CESE TOTAL y DEFINITIVO de las actividades de la empresa.

A simple vista, se entiende configurado lo que dispone la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Lo cual, como se indica, está claramente comprobado por la Resolución de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mencionado que ha existido una disolución anticipada voluntaria.

Lo que genera cierto desconcierto y poca claridad al respecto, es el criterio de la Señora Jueza al determinar que 4 días no son suficientes para dar por hecho una afección económica que genere el cierre total de la empresa y consecuentemente la terminación de los contratos de trabajo.

De lo expuesto se puede concluir que se ha respetado la Estabilidad Laboral de la parte accionante, quien, a través de sentencia, se ha visto beneficiada de los rubros que le corresponden por despido intempestivo. Generando así una efectiva responsabilidad por parte del empleador en el presente caso.

Para la Jueza laboral, 4 días no son suficientes para fundamentar una terminación de la relación laboral por Fuerza Mayor, ni aun así con un cese total y definitivo de actividades de la empresa. Lo cual, se puede considerar que la Disposición Interpretativa no se aplicaría literalmente, sino se aplicaría previo análisis de cada caso en particular; tal como lo dispone la Sentencia de la Corte Constitucional emitida el 01 de diciembre de 2020 por casos análogos elevados a consulta.

A mi criterio, la Jueza no es experta en analizar riesgos empresariales, pues si existiera persona alguna que pudiera prever un riesgo dentro de 4 días de pandemia, la terminación de la relación laboral por Fuerza Mayor aplicada al Art. 169.6, estaría correctamente aplicado, generando una equivocación por la Jueza de Instancia.

Como se ha indicado anteriormente, el Caso Fortuito o la Fuerza Mayor, deben ser situación que no estén directamente relacionados con la voluntad del empleador, pues de ese modo se aplica un eximente de responsabilidad.

La sentencia dictada en la presente causa, es anterior a las disposiciones de la Corte Constitucional en su sentencia 23-20 CN, por lo que la juzgadora no tenía elementos suficientes para emitir un fallo en razón de lo que hoy se conoce



de la sentencia constitucional. El criterio y la decisión de la juzgadora de instancia sería el mismo, pues fundamenta su decisión, no en un análisis del cese total y definitivo contemplado en la Disposición Interpretativa, sino centra su atención en la prontitud con la cual la empresa decide dar por terminada la relación laboral y el cierre de la misma.

Considera que los problemas económicos con anterioridad a la pandemia, son utilizados como excusa para que la empresa decida el cierre de la misma.

### **3.2 Análisis de Caso No. 01371-2021-00240.**

La Demanda presentada por Y.M.A.J. en contra de J.M.N.M. (PRESIDENTE UNIDAD EDUCATIVA P.) y F.P.C.E. (GERENTE UNIDAD EDUCATIVA P.), recae sobre la Unidad Judicial de Trabajo Cuenca, conformado por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo. (01371-2021-00240, 2021).

#### **3.2.1 Demanda.**

Dentro del contenido de la demanda, se puede analizar los requisitos del Art. 142 del COGEP de manera detallada y pormenorizada. Al respecto se puede observar que indica los generales de ley, con la determinación del juez a quien va dirigida la petición.

Respecto a la determinación de la parte demandada, se observa que se demanda a dos personas en calidades diferentes, en primer lugar, al Sr. Freddy Cordero, en calidad de Gerente y al Sr. Jaime Neira en calidad de presidente y en su calidad de accionista. Demandando así, a gerente general y presidente de la empresa UNIDAD EDUCATIVA P. CIA LTDA, en donde prestó sus servicios.

Dentro de la Narración de los Hechos, comenta que ingresó a prestar sus servicios desde el año 2009. Comenta que la relación laboral termina por un correo electrónico que le llega, en donde el empleador indica que se acoge a lo que dispone el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo indica que la empresa podía continuar con las actividades laborales.



Comenta que la institución se ha acogido a lo dispuesto por el Ministerio de Educación, realizándola a través de medios telemáticos. Por lo que considera es otra razón adicional para poder continuar con el correcto desenvolvimiento de actividades de la empresa.

Al respecto la accionante cita textualmente el documento en el cual se le notifica la terminación de la relación laboral.

*“[...] por la presencia del covid-19 y por los efectos que conlleva en todas las actividades productivas en general y de manera particular en los centros educativos, la Junta General de Socios de Unidad Educativa Pitágoras Cia Ltda. (Unidad Educativa Particular Los Andes, UEPLA), **ha resuelto el cese total y definitivo** de las actividades de la Unidad Educativa, **en razón de la fuerza mayor** por imposibilidad de continuar prestando los servicios educativos normales. (01371-2021-00240, 2021).*

Sustenta sus pretensiones indicando que la imposibilidad de continuar con la actividad económica debe mantenerse en el tiempo. Indica que, en la prueba presentada por su parte, la empresa se encuentra realizando sus actividades de manera normal, tal como lo indica la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguro; por lo tanto, no ha operado un cierre, peor aún definitivo.

Indica que la decisión de dar por terminada la relación laboral debe ser de última ratio, caso contrario se está vulnerando el derecho a la Estabilidad Laboral del cual gozan los trabajadores. Indica que para la aplicabilidad de la terminación de la relación laboral por aplicación del Artículo 169 numeral 6, debe tener 3 elementos; el primero, que la terminación no corresponda por problemas económicos, el segundo, que la imposibilidad sea permanente en tiempo; y la tercera, que esta decisión sea de última ratio. (01371-2021-00240, 2021).

Termina indicando que la decisión adoptada no se adecúa a lo dispuesto por la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues la misma indica que no se puede continuar con el trabajo aun así por medios telemáticos; alega la parte accionante que eso no sucede en la realidad.

Solicita prueba testimonial, juramento deferido. Adjunta el correspondiente mecanizado de aportes; la notificación por parte de la empresa, facturas, documentación de la SUPERCIAS con la empresa en estado Activa, adjunta el



aviso de salida, documentación del Ministerio de Educación con la que justifica que la empresa no ha cerrado, adjunta Acta de Finiquito.

Solicita se oficie instituciones públicas para que certifiquen sobre la actividad comercial de la empresa en la actualidad.

Determina el procedimiento a seguir. Indica el lugar de citación de los demandados. Finaliza con las respectivas autorizaciones a los abogados patrocinadores.

La demanda es calificada y admitida a trámite mediante procedimiento sumario.

### **3.2.2 Contestación.**

Respecto la contestación, el Sr. J.N. indica que no posee la calidad en la cual se le demanda; pues alega que no es presidente de la Unidad Educativa P. CIA LTDA, mucho menos accionista. Indica que, a la fecha de presentación de la demanda, ya no ostentaba el cargo de representante legal, ni de presidente, ni de accionista de la empresa.

Comenta que se ha celebrado una escritura pública en donde se celebra de Disolución, Liquidación y Solicitud de Cancelación abreviada, anticipada y voluntaria de la Compañía. comenta que este acto ya fue aprobado por el respectivo Intendente de Compañías.

La SUPERICAS resuelve aprobar el trámite abreviado de disolución voluntaria de la Compañía; disponiendo este, la respectiva inscripción y cancelación en los registros correspondientes.

Alega que, desde la inscripción de la cancelación de la compañía, está ya no existe, pues no tiene vida jurídica; por lo tanto, alega que la demanda no es procedente pues se ha demandado a un ente ficticio que no existe. (01371-2021-00240, 2021).

Comenta que la empresa, la cual alega que no existe, efectivamente dio por terminado el vínculo laboral con la hoy actora en los términos previsto en el Artículo 160 numeral 6 del Código de Trabajo.



Comenta que efectivamente la empresa genera y se demuestra la existencia de pérdidas económicas a raíz de la pandemia. Lo cual justifican que es un hecho inevitable, pues alega que la pandemia ha generado pérdidas a nivel mundial.

Comenta que los informes suscritos y realizados por el Ministerio de Trabajo, se recomienda el cierre voluntario extraordinario de la Unidad Educativa P. CIA LTDA. Alega que el mismo Ministerio de Educación ha sido quien ha sugerido que se proceda con el cierre voluntario, pues las pérdidas que poseían no podrían ser recuperables, todo esto a consecuencia del COVID.

Añade que los estudiantes quienes en ese entonces estuvieron estudiando y realizando sus actividades dentro de la empresa, posteriormente fueron transferidos por sus padres a otros colegios; generando así, pérdidas que no podrían solventarse ni arreglarse en el futuro.

Concluye nuevamente indicando que fue por las recomendaciones, reconocimiento y aceptación del Ministerio de Trabajo para autorizar el cierre voluntario de la empresa, siendo causada esta decisión por el COVID-19, lo cual también ha afectado a la educación particular.

Plantea como excepciones, deduce la Falta de Legitimación en la causa de la parte demandada, debido a que no ostenta la calidad de presidente ni representante legal de la compañía al momento en el que se demanda.

Como excepciones de fondo comenta que la parte accionante no puede pretender reclamar rubros a los cuales no tiene derecho, ya que la terminación de la relación laboral fue terminada de manera legal y apegada a derecho.

Impugna la prueba presentada respecto el documento de la SUPERCIAS en donde constan los administradores y accionista de la empresa; pues en la nota aclaratoria al final de la misma; indica que este documento es referencial, sin perjuicio de la que consta inscrito en el Registro Mercantil.

Respecto de la impugnación de la prueba respecto al fondo del asunto, comentan que la prueba presentada por el Ministerio del Trabajo en donde se indica que la empresa sigue funcionando y continúa en actividades; esta no es verdadera, pues el cierre de la empresa se lo hizo en fechas posteriores a los documentos que adjuntan.



Como medios probatorios, dentro de la prueba documental adjunta, podemos analizar la copia certificada de la disolución, liquidación y solicitud de cancelación abreviada, anticipada y voluntaria de la empresa; Copia Certificada de la resolución dictada por el Intendente de Compañías en donde se aprueba el trámite abreviado de disolución voluntaria de la empresa; Certificado otorgado por la Registradora Mercantil con la inscripción de la disolución, liquidación y cancelación de la empresa; Copias Certificadas del expediente del Ministerio de Trabajo en donde el propio Ministerio recomienda proceder con el cierre voluntario; Resolución del Ministerio de Trabajo en donde indica que la mala situación de la empresa es la pandemia; Certificado del SRI en donde consta el cese de actividades; Certificación por la analista del Ministerio de Trabajo en donde se justifica la aceptación de las actas de finiquito; Certificación del Ministerio del Trabajo en donde se indica que la empresa no tiene ningún trabajador ni contrato vigente; Certificado del IESS en donde consta que la empresa no tiene ningún trabajador registrado. (01371-2021-00240, 2021).

Como prueba testimonial, solicita la declaración de parte de la parte actora. Adjunta como prueba pericial el informe realizado por el perito contable liquidador, quien manifiesta que la empresa venía con problemas económicos, por lo que tuvieron que devolver valores a los estudiantes; en el cual se refleja que no existía un equilibrio para seguir funcionando. Solicita auxilio judicial para que se oficie al Director Distrital 01D02 a fin de que emita copia certificada del expediente con el que se procedió al cierre de la empresa. (01371-2021-00240, 2021).

Finaliza con las respectivas autorizaciones a los abogados patrocinadores y las notificaciones en donde se recibirán notificaciones.

La contestación cumple con los requisitos del Art. 151 del COGEP, es presentada dentro del término de ley, por lo que se califica y admite a trámite.

Del análisis de la contestación emitida por la parte accionante, podemos deducir que existe razón suficiente para que establecer que efectivamente ha existido un cierre total y definitivo de la empresa o institución. Existe la documentación necesaria y sustentada con lo que se justifica claramente un cierre de la empresa.



La documentación emitida por el señor Intendente de Compañías, el Registrador Mercantil, la Certificación emitida por el Servicio de Rentas Internas es suficiente para considerar que efectivamente ha existido un cierre de la empresa. Cuestión diferente es analizar si se ha cumplido de manera legal la terminación de la relación laboral.

Ante esto se puede ver que, con la documentación emitida por el Ministerio de Trabajo, efectivamente ha existido un cese absoluto de relaciones patronales con los trabajadores. Pero se debe analizar, según la normativa correspondiente y para los jueces si la terminación de la relación laboral terminó de forma legal o caso contrario, procede lo planteado por la parte accionante.

### **3.2.3 Análisis de la Prueba Presentada.**

De la prueba presentada tanto por la parte accionante como accionada, se deducen ciertos presupuestos; de los cuales se puede hacer una valoración completa, pues como se conoce sobre este caso en particular, por la prosecución del proceso, por el momento se cuenta únicamente con un Auto Interlocutorio que resuelve la excepción previa planteada.

Efectivamente queda demostrada la relación laboral, pues del mecanizado del IESS y del Acta de Finiquito, consecuentemente se deduce que, como anterioridad a dichos actos jurídicos, debió existir una relación laboral, la cual claramente queda demostrada.

Al respecto se puede analizar que efectivamente existe una terminación de la relación laboral; de la cual, existe una carta en donde se le notifica la terminación de la relación laboral a la parte accionante, de la cual se menciona e indica que la empresa, *“la Unidad Educativa P. CIA LTDA, ha resuelto el cese total y definitivo de las actividades de la empresa en razón de la fuerza mayor.”* (01371-2021-00240, 2021).

Parecería ser un copiado y pegado de lo que dispone la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues la empresa alega un cese total y definitivo por fuerza mayor. Parecería estar ante un caso en donde efectivamente existe un cese de actividades por parte de la empresa; lo cual queda claramente demostrado por la parte accionada quien, a través de las



certificaciones adjuntas, comprueba que ha existido la predisposición de proceder con el cierre voluntario de la empresa.

Como lo dispone la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la sentencia de la Corte Constitucional al respecto se debe manifestar que no será necesario probar un cese total y definitivo de actividades en caso de que se haya terminado la relación laboral antes de la promulgación de la ley.

Pero dentro del caso particular, la accionante indica que la terminación de la relación laboral efectivamente termina en fecha 11 de agosto de 2020; siendo así, que la empresa debe demostrar un cese total y definitivo ya que la promulgación oficial de la ley y su respectiva publicación en el registro oficial es en fecha 22 de junio de 2020.

Por lo expuesto, y en razón de la sentencia emitida por la Corte Constitucional previamente analizada, la empresa debe demostrar un cese total y definitivo por Fuerza Mayor. Se podría considerar que sería suficiente la prueba presentada y materializada respecto las Certificaciones del Ministerio de Trabajo en donde, *“se recomienda proceder con el cierre voluntario extraordinario”*. (01371-2021-00240, 2021).

De lo expuesto, queda esperar la resolución motivada del Juez a cargo del proceso judicial, pues el Auto Interlocutorio dictado en la presente causa, este resolverá únicamente la excepción previa planteada por la parte accionante, de la cual se la concede parcialmente.

#### **3.2.4 Auto Interlocutorio.**

Del Auto Interlocutorio, podemos observar que únicamente se centra en resolver sobre la Excepción Previa planteada por la parte accionante, pues acepta parcialmente la excepción de falta de legitimación en la causa; de ella podemos analizar las siguientes acepciones.

El Sr. F.C., alega que a la fecha de presentación de la demanda ya no ostenta la calidad de representante legal, ni socio, menos aún accionista de la empresa. De lo indicado el juez acepta la excepción previa planteada y dispone la exclusión como sujeto pasivo dentro del proceso, pues el Sr. F.C. renunció anteriormente a su cargo de Gerente.



De lo indicado y consecuentemente, quien queda a cargo del trámite y procedimiento del cierre voluntario de la empresa, es el Sr. J.N. Concomitantemente con lo indicado, queda como último representante legal de la compañía es el Sr. J.N., quien como lo dispone la Ley de Compañías, los socios o representantes legales serán solidariamente responsables por las obligaciones sobrevenidas a la cancelación de la sociedad. (01371-2021-00240, 2021).

La accionante manifiesta que no ha existido Fuerza Mayor, pues las actividades de la Unidad Educativa podían seguir con el correcto desenvolvimiento a través de Medios Telemáticos como lo dispuso el Ministerio de Trabajo. No existe una imprevisibilidad e irresistibilidad que genere un cierre de la empresa a consecuencia de la Pandemia, pues alega que las actividades se continuaron y aún así, podían realizarse por otros medios.

Al contrario, la accionada manifiesta que efectivamente se vieron afectados por la pandemia, quienes a consecuencia de la Fuerza Mayor se ven obligados a dar por terminadas las relaciones laborales y un cierre de la empresa, pues argumentan que la pandemia es un acontecimiento extraordinario que imposibilita el trabajo de la Unidad Educativa; por lo tanto, manifiestan acogerse a lo que dispone el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

### **3.2.5 Análisis.**

Del presente caso se puede entender que la traba de la litis se centrará en determinar el correcto cese total y definitivo de la empresa por fuerza mayor; pues como se analizó anteriormente, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dispone que debe existir un cese total y definitivo.

De lo expuesto por la sentencia emitida por la Corte Constitucional previamente analizada, debe analizarse y estudiarse cada caso en particular y en concreto; en el caso sujeto a análisis la terminación de la relación laboral es posterior a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; claramente deben acogerse a lo dispuesto por la Disposición.

Se podría estar ante una correcta aplicación de la mencionada Disposición Interpretativa; pero se puede obtener sorpresas al momento de la resolución en



cuestión. La parte accionante al momento de alegar sus pretensiones, puede aferrarse una parte crucial de la Disposición, la misma que dispone que “*ni aún por medios telemáticos.*” (Asamblea Nacional, 2020).

La accionante debe encargarse de demostrar que las actividades de la empresa, efectivamente podían aún sujetarse a una continuación a través de medios telemáticos. Lo cual, al contrario, la accionada deberá encargarse de demostrar que, al no haber alumnos dentro de la institución, mal se podría continuar laboral a través de medios telemáticos. Aferrándose de igual manera a las recomendaciones dispuestas por el Ministerio de Trabajo conforme consta de autos.

### **3.3 Análisis de Caso No. 01371-2020-01200.**

La Demanda presentada por D.C.A.C. en contra de A.L.M.M., REPRESENTANTE LEGAL DE PAPELERÍA M. CIA LTDA, recae sobre la Unidad Judicial de Trabajo Cuenca, conformado por la Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo. (01371-2020-01200, 2020).

#### **3.3.1 Demanda.**

Dentro del contenido de la demanda, se desprenden los generales de ley que son necesarios y requisitos previos que establece el Artículo 142 del COGEP, indicando de manera pormenorizada y detallada los datos requeridos.

Respecto los Fundamentos de Hecho, la parte accionante indica y detalla la fecha desde que inició la relación laboral, describiendo su salario.

Dentro de la parte que corresponde analizar, la accionante comenta que fue despedida intempestivamente por su empleadora, quien se acoge a lo dispuesto en el Art. 169.6 del Código de Trabajo. Comenta que le ha llegado un mensaje a Whatsapp, en donde le llega la carta de despido.

*“[...] en vista de la emergencia sanitaria mundial ha generado una crisis económica de magnitud desproporcionada, sumando a ello la suspensión indefinida de labores a nivel nacional dispuesta por el Gobierno Central,*



*mediante Acuerdos Ministeriales, todos en el mes de marzo, nos impiden seguir trabajando.*

[...]

*Nos vemos en la situación de indicarle que las actividades comerciales con la empresa se terminan.” (01371-2020-01200, 2020).*

La accionante comenta y describe situaciones que hacen entender que no ha existido suspensión indefinida de actividades tal como indica la carta de despido. Pues la parte accionante, detalla actividades comerciales que siguieron realizándose aún en la pandemia.

De igual manera, la actora, manifiesta varias situaciones que indican que la empresa no tuvo en cese total y definitivo de actividades tal como lo dispone la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Razones que para la parte accionante no son suficientes, pues como menciona, no ha existido un cese total y definitivo, sino la empresa ha continuado con el transcurso normal de sus actividades.

Como anuncio probatorio, solicita oficiar Instituciones Públicas para que certifiquen sobre las actividades actuales de la empresa, Adjunta el Acta de Finiquito, el Historial de Trabajo, entre otros.

Solicita se adjunte los respectivos Roles de Pago, Acta de Finiquito, constancia de pago de utilidades, constancia de registro de vacaciones, solicita se presente las declaraciones de impuestos de Papelería M. Cia Ltda., registro de la suspensión de la jornada laboral, escrituras públicas de bienes muebles e inmuebles, matrículas de vehículos, cuentas bancarias a nombre de la accionada, facturas posteriores al 16 de marzo de 2020, estados de cuenta de proveedores y estado de pérdidas y ganancias del año 2020 a la fecha.

Como Auxilio Judicial, inspección judicial, oficiar instituciones públicas a fin de que certifique si la empresa ha solicitado la liquidación de la misma, entre otros. Solicita también, oficiar a la Superintendencias para que certifique los estados financieros de la empresa.

Como prueba testimonial, solicita que se recepte la Declaración de parte de la accionada, solicita su propia declaración, al igual que la del contador de la empresa.



Como prueba pericial solicita se nombre un perito, para que, del análisis de todos los libros contables y balances, analice si la empresa venía con problemas económicos antes de la pandemia. Pues la accionante asegura que la empresa venía con problemas anteriores y esto solo fue utilizado como excusa para dar por terminada la relación laboral con sus trabajadores y eximirse de responsabilidades.

Como pretensión que se exige, solicita el pago del triple de recargo de las tres últimas remuneraciones no canceladas; el pago por despido intempestivo, desahucio, pago proporcional de décimos sueldos, vacaciones, costas procesales e intereses generados.

Determina la cuantía según lo manda el COGEP. Al igual que las notificaciones y autorizaciones a las abogadas patrocinadoras.

La demanda es calificada y admitida a trámite mediante procedimiento sumario.

### **3.3.2 Contestación.**

Respecto la contestación presentada por la Procuradora Judicial de la accionada, la Sra. A.L.M.M., quien comparece como Gerente de PAPELERÍA M. CIA LTDA.

Respecto los hechos alegados en la demanda, acepta e indica que la relación laboral inició en fecha 19 de abril de 2002, tal como consta en el mecanizado del IESS.

Menciona que las actividades de la empresa culminaron en fecha 17 de marzo de 2020 a consecuencia de la pandemia por COVID-19 y el respectivo Decreto Ejecutivo 1017 con su respectivo Estado de Excepción. Indica que todos los sectores se vieron afectados; con ingresos negativos para la empresa; por lo que las actividades de la empresa no pudieron seguir con el normal orden. (01371-2020-01200, 2020).

Indica que en fecha 30 de abril de 2020 la Junta General de Socios de la empresa, decide proceder con la disolución voluntaria y anticipada de la compañía. Comenta que, debido a la Fuerza Mayor a consecuencia de la



pandemia, lamentablemente tuvieron que tomar la decisión de cerrar la empresa.

Comenta que las remuneraciones fueron canceladas de manera legal, tal como consta en la respectiva Acta de Finiquito adjunta. Alegan que jamás existió despido ni mucho menos una carta con ese tipo de terminación de relación laboral, tal como indica la accionante.

Comenta que la empresa se encuentra en fase de disolución tal como lo dispone la Ley de Compañías y su reglamentación. La accionada hace énfasis nuevamente indicando que, por Fuerza Mayor, prevista en el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en relación al Artículo 30 del Código Civil, tuvieron que cerrar la empresa por el notorio hecho de la pandemia.

Respecto la prueba presentada por la parte actora, la accionada indica que la carta de despido no es más que una notificación de terminación de relación laboral; pues efectivamente, al haber cesado las actividades de la empresa a consecuencia de la Fuerza Mayor, era lo que correspondía; consecuentemente manifiesta que no existe despido intempestivo tal como alega la accionante.

Impugna la prueba presentada sobre la Certificación de la Superintendencia de Compañías, pues no se adecúa a la realidad procesal, pues la empresa actualmente se encuentra en fase de disolución voluntaria y anticipada. Impugna la prueba presentada por el Servicio de Rentas Internas, pues indica que existe un desconocimiento del accionante respecto los trámites de disolución.

Respecto la pretensión de la parte actora, comenta que la solicitud de declaratoria de despido intempestivo no es procedente, pues la misma es infundada y no se adecúa a la realidad. La impugna. Y así lo hace con la petición de triple de recargo, pago de beneficios sociales;

Como excepciones que plantea la accionada, está el error en la forma de proponer la demanda, existe una indebida acumulación de pretensiones, pues no existe despido intempestivo, comenta que los rubros producto de la relación laboral han sido cancelados de acuerdo a ley. Existe una negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho.

Dentro de la prueba presentada, adjunta roles de pago, impresiones del RUC, registro de asistencias de la empresa; Acta de Finiquito correspondiente;



Certificación del Banco Internacional en donde consta el pago de remuneraciones.

Adjunta un Informe de la Presienta y Representante Legal de la empresa en donde indica que la empresa venía con problemas económicos y que, a consecuencia de la pandemia, la empresa no pudo tener sostenibilidad económica.

Adjunta, además, materialización de la página del IESS, en donde consta que no poseen nómina; materialización de la página del Ministerio de Trabajo; en donde también consta que no poseen nómina de trabajadores actualmente

Adjunta copia certificada del Acta de Junta General Extraordinaria Universal de Socios de la empresa, en donde deciden acogerse a la disolución de la empresa. Adjunta la materialización de la declaración de impuesto a la renta en donde se comprueba que la situación financiera de le empresa, venía desde mucho antes.

Adjunta también, copias certificadas de la escritura de disolución anticipada de la compañía, al cual fue firmada ante notaria público en fecha 13 de octubre de 2020. Nuevamente hace referencia a que la situación financiera de la empresa no era buena, por lo que, al no haber capacidad económica, tienen que terminar el contrato de trabajo con los trabajadores.

Finalmente, adjunta copias certificadas de la resolución de disolución anticipada emitido por la Superintendencia de Compañías.

Solicita la prueba testimonial de la parte actora. Con lo que finaliza las pretensiones dentro de su contestación. (01371-2020-01200, 2020).

La contestación cumple con los requisitos del Art. 151 del COGEP, es presentada dentro del término de ley, por lo que se califica y admite a trámite.

De la contestación podemos apreciar que, en reiteradas ocasiones, se alega Fuerza Mayor a consecuencia de la Pandemia, por lo que se puede entender a breves rasgos, que cumple con lo dispuesto por la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

### **3.3.3 Análisis de la Prueba Presentada.**



De la prueba presentada por las partes procesales, se deduce ciertas cuestiones que son fundamentales para el correcto análisis de la investigación, pero analizando en orden progresivo la prueba presentada, se entiende que la accionada, efectivamente consta como Gerente de la compañía, esto según la certificación remitida por la SUPERCIAS, al igual que la escritura pública de disolución anticipada de la compañía; en donde se le otorga la calidad de liquidadora de la empresa; en relación a lo que dispone el Art. 13 del Reglamento de Disolución, Liquidación, Cancelación y Reactivación de Compañías Nacionales. (Superintendencia de Compañías, 2021).

Cabe mencionar, que únicamente existe documentos en los cuales se confirma y comprueba que la empresa está en proceso de liquidación, más aún no ha existido ninguna resolución en firme que apruebe la disolución voluntaria anticipada de la compañía.

De lo expuesto, efectivamente se logra comprobar la calidad en la cual ha sido demandada la accionada, por lo que se puede inferir que la calidad en la cual se demanda a la accionada es correcta.

Adicionalmente, la carta de despido en la cual, claramente se indica que la parte accionada dar por terminada la relación laboral indicando que ha existido pérdidas en la empresa y por cuestiones de Fuerza Mayor a consecuencia de la pandemia deciden terminar el vínculo laboral.

De toda esta prueba presentada, se puede observar que se justifican ciertos aspectos que quedan claramente subsanados y esclarecidos para un correcto análisis y correcto pago de rubros pretendidos; pero cuestiones como la carta de despido, dejan dudas de como concluye el nexo laboral entre las partes; de igual manera la parte accionada no justifica el tener una resolución en firma por el ente competente que apruebe de manera definitiva la disolución voluntaria y anticipada de la empresa.

El juzgador, en la valoración de la prueba, deja sentado que no existe un cese total y definitivo de actividades de la empresa; por lo que se tendrá que analizar cuál será la decisión del juzgador en sentencia y como resuelve el caso en cuestión.



### 3.3.4 Sentencia.

La sentencia al igual que en los casos anteriores, se analizará al igual que la prueba presentada por las partes. Pues, nuevamente la parte sustancial que nos corresponde analizar, es sobre una correcta aplicación de la Fuerza Mayor para dar por terminada una relación laboral invocando a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

La sentencia efectivamente cumple con los requisitos legales y formales dispuesto en el Artículo 90 del COGEP, empezando con un recuento de los hechos suscitados, analizando tanto los extractos de la demanda como extractos de la contestación a la misma.

Motiva de manera correcta la competencia que le faculta para conocer y resolver la causa. Resuelve la excepción previa, pues comenta que no existe error en la forma de proponer la demanda, por lo que no se acepta la excepción previa planteada. De igual manera resuelve de manera correcta la validez procesal de la misma, declarándola como válida. Adicionalmente sustenta su motivación doctrinariamente.

Posteriormente fija el objeto de la controversia de la siguiente manera. Lo Cual está correctamente determinado.

*“En la especie, el objeto de la controversia, y puntos de debate se fija en:*

- *Determinar la calidad con la que se demanda a la accionada, Ana Lucía Monsalve Moreno.*
- *Determinar el tiempo de servicio y la remuneración de la parte actora*
- *Determinar si la parte empleadora cumplió con sus obligaciones laborales.*
- *Determinar cómo concluyó el nexo laboral.” (01371-2020-01200, 2020).*

Realiza un comentario respecto de la prueba y su importancia dentro del proceso judicial. Indicando que realizará una valoración todas y cada una de las pruebas presentadas las cuales serán analizadas para sustentar las pretensiones.



Dentro de la parte sustancial de la sentencia, hace un análisis de cada uno de los puntos objetos de la controversia.

Respecto al análisis del objeto de la controversia, se puede deducir que no existe problema alguno al determinar el inicio de la relación laboral, pues ambas partes están de acuerdo con la misma.

Se determina con claridad la calidad con la cual se demanda a la accionada, dejando constancia por parte del juzgador que no consta resolución alguna que confirme la aprobación de disolución voluntaria anticipada de la empresa.

Respecto la terminación del nexo laboral, podemos indicar que la parte accionante manifiesta que concluyó por despido intempestivo por una decisión unilateral del empleador; quien se acogió al Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, esto por Fuerza Mayor a consecuencia de la pandemia; mientras que la parte accionada efectivamente reconoce que se le envió una notificación en donde únicamente se daba por terminada la relación laboral por lo manifestado. (01371-2020-01200, 2020).

La parte demandada, para justificar la terminación de la relación laboral tuvo que acogerse a la disolución voluntaria anticipada a través del ente competente. De la cual, efectivamente se adjunta la respectiva escritura pública de disolución anticipada de la compañía.

De la mencionada escritura, se puede observar que adjunta, se encuentra el Acta de Junta General Extraordinaria Universal de Socios de la Compañía, en donde se puede apreciar en la parte pertinente lo siguiente:

*“Se evidencia la caída en ventas años tras AÑOS, SIENDO EL AÑO 2019 EL DE MAYOR CAIDA, LLEGANDO A UN 30% CON RESPECTO A LA VENTAS DEL AÑO 2018. Esta situación ha puesto presión en el flujo de caja y el mantenimiento de las actividades normales de la empresa.”. (01371-2020-01200, 2020).*

De lo mencionado, se puede entender que la empresa presenta problemas económicos y financieros desde el año 2016. De lo cual, el juzgador indica y menciona, que, **“no se puede alegar que como CONSECUENCIA EXCLUSIVA de la pandemia la empresa haya resuelto la disolución anticipada.”**



Es decir, una empresa que quisiera aplicar de manera correcta el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en relación a lo que dispone la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Disposición Interpretativa, debe demostrar que como **CONSECUENCIA EXCLUSIVA** a consecuencia de la pandemia producida por COVID-19, tuvo que optar por un cese total y definitivo de la empresa y que aún ni por medios telemáticos se pudo continuar con las actividades de la misma.

De autos, no obra prueba tal que justifique que la empresa haya demostrado y justificado una quiebra a consecuencia exclusiva como consecuencia de la pandemia. Por lo que se puede anticipar una decisión al respecto.

No se puede esperar que los empleadores para justificar pérdidas económicas y financieras de años anteriores, traten de utilizar como estrategia o excusa, la fuerza mayor para dar por terminados los contratos de trabajo con sus trabajadores. Se estaría violentando y abusando de la Estabilidad Laboral de la cual gozan por derecho. (01371-2020-01200, 2020).

El mero hecho de que la empresa esté en proceso de liquidación, no le exime de responsabilidad al empleador de cubrir los rubros que le corresponden por derecho, como bonificación por desahucio o despido intempestivo, indemnizaciones que legalmente le corresponden al trabajador conforme lo dispone el Artículo 193 del Código de Trabajo.

Por todo lo expuesto y mencionado, se manda a pagar la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y el proporcional de vacaciones por el período establecido.

### **3.3.5 Análisis.**

De lo analizado, se entiende que, para el juzgador, el mero hecho de no tener una resolución en firme que apruebe la disolución de la empresa, no perfecciona el cese total y definitivo conforme a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Disposición Interpretativa; pues la misma únicamente se encuentra en trámite y en proceso.

Lo particular de este caso, es que la resolución y la motivación del juzgador al momento de analizar la prueba y los hechos, considera que la Junta General



de Socios de la empresa Papelería M. CIA LTDA, en su decisión de empezar con la disolución de la empresa; consta claramente que existen pérdidas económicas para la empresa desde el año 2016; lo cual, para el juzgador, es razón suficiente para justificar que la pandemia a consecuencia de COVID-19, no es la causante EXCLUSIVA de la quiebra de la empresa.

Para futuras ocasiones y para casos que se puedan presentar en un futuro, las partes procesales se podrán centrar en encontrar justificaciones que encaminen a determinar que la pandemia fue la única causante de la quiebra de la empresa; de ese modo podremos obtener un resultado distinto.

La empresa efectivamente tiene pérdidas que vienen arrastrándose desde años atrás, las cuales han sido superadas, las mismas que se han podido contener con el transcurso del tiempo; caso contrario no estaría con un normal flujo hasta el año de cierre. Pero lo que el juzgado; a mi criterio omite tomar en consideración, y tampoco está justificado por la empresa, es un cúmulo de pérdidas a consecuencia de la pandemia.

Pues si la empresa y sus abogados patrocinadores hubiesen demostrado que las pérdidas de años anteriores han sido superadas con el año subsiguiente generando nuevamente estabilidad en la empresa; pero que al haber una constante negativa en ingresos, a consecuencia de la pandemia, fue insuperable a diferencia de años anteriores; quizá el juzgador hubiese tomado otras consideraciones al momento de emitir su fallo.

Acertada es la decisión del juzgador a mi criterio, pues la accionada y sus abogados patrocinadores no demuestran una real pérdida como consecuencia de la pandemia. Cuáles serán estas justificaciones para cada juez, es la interrogante en cuestión.

### **3.4 Conclusiones.**

Gracias a los jueces quienes elevaron a consulta la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa, hoy se tiene un panorama mucho más abierto y claro tanto para jueces al momento de aplicar justicia; para los trabajadores al momento de reclamar sus derechos los cuales fueron vulnerados, para los abogados quienes pueden presentarse como auténticos defensores de los



intereses de sus representados y para empleadores quienes desde ahora velarán por el fiel cumplimiento de los contratos de trabajo.

Como menciona la parte resolutive de la Sentencia 23-20 CN emitida por la Corte Constitucional al respecto, menciona que los jueces al momento de conocer causas que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de Fuerza Mayor, deben verificar caso a caso la real ocurrencia de la causal. (Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2021).

Cuestión que solventa las inquietudes que generaba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Disposición Interpretativa, pues da la apertura a que los jueces tengan un margen amplio de aplicación, más no únicamente centralizado en determinar y justificar la irresistibilidad e imprevisibilidad junto con un cese total y definitivo de actividades, ni aún a través de medios telemáticos.

En base a lo analizado dentro de los procesos judiciales presentados en la Ciudad de Cuenca, podemos inferir que no es suficiente una escritura pública que pretenda la disolución anticipada voluntaria de las empresas.

No es suficiente un Acta de Junta General de Socios en la cual se determine que se va a optar por esta disolución de la empresa.

Tampoco será suficiente un acto en firme emitido por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en donde se apruebe la disolución de la misma; menos aún las respectivas inscripciones en el Registro correspondiente.

Pues son factores que para el juzgador; y me sumo a su criterio, no corresponden a una justificación de pérdidas económicas a consecuencia de la pandemia, pues las empresas únicamente se enfocaron en demostrar que ha existido un cese total y definitivo de actividades; pero no la quiebra a consecuencia de la pandemia en relación con los decretos ejecutivos correspondientes que deciden cesar con la jornada presencial de trabajo.

Las pérdidas económicas de las empresas en años anteriores, no son suficientes para que en la actualidad se quiera justificar o adecuar la Fuerza Mayor para dar por terminadas las relaciones laborales y el posterior cierre de la empresa.



En este sentido, el juzgador quiere tener la certeza de que es consecuencia única y exclusiva de la pandemia por COVID-19, que la empresa tuvo que optar de última ratio por un cese total y definitivo de actividades.

De igual manera, quiere tener la certeza de que en 4 días posteriores al decreto ejecutivo que decide paralizar al país entero, – haciendo referencia al primer caso analizado; – la empresa sabe y tiene el sustento que van a existir pérdidas económicas que lo obliguen a optar por un cese total y definitivo. Pues tampoco existe sustento que demuestre lo contrario por parte de los accionados.

En conclusión, la Estabilidad Laboral que como derecho corresponde a los trabajadores se ha visto afectada por las injustificadas e infundadas decisiones de los empleadores al dar por terminada la relación laboral; aplicando de manera incorrecta la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, pues tratan de justificar pérdidas de la empresa haciendo parecer que se trata de Fuerza Mayor.

Situación que se debería condenar en absoluto, siendo así que los trabajadores que optaron por presentar demandas en contra de los trabajadores han sido favorecidos con las respectivas indemnizaciones que por derecho les corresponden, condenando a los empleadores al pago de las mismas por un inadecuado uso de esta figura.

Un cese total y definitivo no es suficiente para probar que se cumple con lo dispuesto en la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues además de ello, se debe configurar la imprevisibilidad e irresistibilidad del hecho; concomitantemente justificar que la empresa sufre pérdidas exclusivamente a consecuencia de la pandemia, pues caso contrario no obtendrán resultados favorables dentro de los procesos judiciales que vayan a presentarse en su contra.

El camino queda mucho más claro tanto para trabajadores, empleadores, juzgadores y abogados patrocinadores, pues con la sentencia 23-20 CN emitida por la Corte Constitucional, nos deja un margen de acción mucho mas certero de lo que podríamos entender por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues como sabemos; hasta entonces, no nos otorgaba seguridad jurídica ni mucho menos confianza en la administración de justicia.



Con la presente investigación, quedan solventadas las dudas de cómo está prevista la Fuerza Mayor en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación al Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo y como aplicarlo en los procesos judiciales tanto antes como después de la publicación de la Ley en el Registro Oficial.



## **Bibliografía.**

01371-2020-00132, 01371-2020-00132 (UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA 11 de Junio de 2020).

01371-2020-01200, 01371-2020-01200 (Unidad Judicial de Trabajo de la Ciudad de Cuenca 03 de Diciembre de 2020).

01371-2021-00240, 01371-2021-00240 (Unidad Judicial de Trabajo de la Ciudad de Cuenca 21 de Abril de 2021).

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Carondelet: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales Y Control Constitucional*. Quito: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial del Ecuador.

Bolaños, M. J. (2010). Caso Fortuito y Fuerza Mayo. Diferencia Conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 123 (69-98) setiembre-diciembre 2010*, 16/28.

Botero, G. (1984). *La estabilidad en el empleo del trabajador particular en el derecho laboral colombiano*. Bogotá: Editorial Universitaria.

Castro, J. L. (2015). Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿ Se confunden con la imputabilidad del empleador ? *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*, 13,35.

Comisión de Legislación y Codificación. (2005). *Código Civil Ecuatoriano*. Quito: Registro Oficial.

Comisión de Legislación y Codificación. (2021). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

Comisión Legislativa y de Fiscalización. (2009). *Ley Orgánica de la Función Legislativa*. Quito: Registro Oficial.



- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Carondelet: Registro Oficial.
- Control concreto de Constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, CASO No. 23-20-CN y ACUMULADOS (Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador 01 de Diciembre de 2021).
- Córdova, A. B. (1977). *Tratado de las Obligaciones*. San José: Ediciones Juricentro S.A.
- Corte Nacional de Justicia, Resolución 832-2018 (Sala Especializada de lo Laboral 2018).
- Cueva, M. D. (1978). *El Derecho Mexicano*. México D.F.
- Deveali, M. L. (1983). *"Interpretación y aplicación del derecho del trabajo". El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*. Buenos Aires.
- Fuente, H. H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Buenos Aires: Editorial Fidenter.
- Gamonal, S. y. (2010). *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago: LexisNexis Abeledo Perrot.
- Gerry Rodgers, E. L. (2009). La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. En E. L. Gerry Rodgers, *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (pág. 308). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- Jara, J. L. (2015). Caso Fortuito O Fuerza Mayor Como Causal De Término De La Relación Laboral. Requisitos Del Caso Fortuito ¿Se Confunden Con La Inimputabilidad Del Empleador? *Revista Chilena de Derecho de Trabajo y Seguridad Social*. VoL. 6, 13-35.
- Jaramillo, F. J. (1982). Las causales de exoneración en la responsabilidad civil. Segunda Parte. "La fuerza mayor, el caso fortuito y el hecho de un tercero". *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 58, 70-103. .



Juicio No. 228-2007, Corporación Financiera Nacional contra Alianza Cía. de Seguros (Ex Sala de Lo Civil, Mercantil y Familia de la Corte Nacional de Justicia 05 de Noviembre de 2008).

Langa, J. V. (2006). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Quito: Editorial Produgrafil.

Lassalle, F. (1995). *¿Qué es una Constitución?* Bogotá: Panamericana.

Lopez, M. C. (2016). *Derecho Del Trabajo*. Salamanca: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Noboa, A. P. (2020). Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causal para dar por terminado un contrato de trabajo laboral en el Ecuador. *Revista Puente & Asociados Estudio Jurídico*, 18.

Penadés, V. M. (1998). *Derecho Civil. Obligaciones y contratos*. Edita Tirant lo Blanch.

Rojas, I. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago: LexisNexis.

Sánchez, D. A. (1983). *Comentarios doctrinarios y jurisprudencial del Código del Trabajo en lo sustantivo y procedimental. Tomo XXXV; Vol. I; 1ra. Edición*. Cuenca - Ecuador : Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Secretaría del Anuario de la Comisión de Derecho Internacional, 1. V. (1977). La «fuerza mayor» y el «caso fortuito» como circunstancias que excluyen la ilicitud: práctica de los Estados, jurisprudencia internacional y doctrina. *Anuario de la Comisión de Derecho Internacional, 1978, Vol. II (primera parte)*, 179.

Superintendencia de Compañías, V. y. (2021). *REGLAMENTO SOBRE DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN, CANCELACIÓN Y REACTIVACIÓN DE COMPAÑÍAS NACIONALES Y REVOCATORIA DEL PERMISO DE OPERACIÓN DE SUCURSALES DE COMPAÑÍAS EXTRANJERAS*. Quito: Registro Oficial.

Trujillo, J. C. (1992). *Ley No. 133*. Quito: Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.



Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo. Tomo I. 3era Edición*. Quito: Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.

Varas, K. (2010). *Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una exoneración de la responsabilidad*. Revista Laboral Chilena No 189.