



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

TEMA:

**“Análisis jurídico de la problemática social de la aplicación del artículo 169
numeral 6 del código de trabajo. Estudio Comparativo”**

MODALIDAD:

Proyecto de investigación

AUTOR:

Jhonny Jahir Cedeño Solorzano

TUTOR:

Dra. Hidalgo Angulo Heidi Maria, PhD

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Derecho

Manta, 2024

DECLARACION DE AUTORIA

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado **"ANALISIS JURIDICO DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LA APLICACION DEL ARTICULO 169 NUMERAL 6 DEL CODIGO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPARATIVO"**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



Nombre: Cedeño Solorzano Jhony Jahir

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **JHONNY JAHIR CEDEÑO SOLÓRZANO**, legalmente matriculados en la Carrera de Derecho, periodo académico 2024 - 2025, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto de investigación es **"Análisis Jurídico de la problemática social de la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Estudio Comparativo."**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 21 agosto de 2025

Lo certifico



Dra. Heidi María Hidalgo Angulo, PH.D.
Docente Tutor



ÍNDICE

DECLARACION DE AUTORIA	2
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	3
INTRODUCCIÓN	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I.....	11
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3. OBJETO DE ESTUDIO.....	12
1.4. OBJETIVO GENERAL	13
1.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
1.6. VARIABLES	14
1.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	14
1.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE	14
1.7. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.8. IMPORTANCIA.....	15
CAPITULO II	16
2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	16
2.1. MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.2. MÉTODO DEDUCTIVO.....	17
2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	17
2.2.1. ENTREVISTA (ABOGADOS Y REPRESENTANTES PROVINCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN MANABÍ).....	18
2.2.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA (REVISIÓN DE PÁGINAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, SRI, ESATJE).....	19
CAPÍTULO III.....	19
MARCO TEÓRICO	19
3.1. EL CONCEPTO DE FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO EN EL DERECHO LABORAL	19
3.2. DESASTRES NATURALES Y SU IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	20

3.3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR	21
3.4. EL DERECHO COMPARADO: EL CASO DE CHILE	21
3.5. DEFICIENCIAS Y POSIBLES ÁREAS DE MEJORA EN LA NORMATIVA ECUATORIANA	22
3.6. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN SITUACIONES DE DESASTRES: UN ENFOQUE DE JUSTICIA SOCIAL.....	22
3.7. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y SU LIMITACIÓN EN CASOS DE FUERZA MAYOR.....	23
3.8. DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA TERMINACIÓN LABORAL POR FUERZA MAYOR	23
3.9. MECANISMOS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES AFECTADOS POR DESASTRES NATURALES.....	24
3.10 JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE DESPIDOS EN CASOS DE FUERZA MAYOR	24
3.11. ANÁLISIS DE IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LOS DESPIDOS POR FUERZA MAYOR.....	25
CAPÍTULO IV	26
MARCO JURÍDICO	26
4.1. NORMATIVA NACIONAL	26
4.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008).....	26
4.1.2. CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR.....	26
4.2.3. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.....	27
NORMATIVA INTERNACIONAL.....	27
4.2.4. EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.....	27
4.2.5. CONVENIOS DE LA OIT	27
4.2.6. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (1948).....	28
4.2.7. SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CNJ Y LA CS.....	28
CAPÍTULO V.....	29
5. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
5.1. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	29
5.3 ANÁLISIS CRÍTICO-JURÍDICO DEL CASO.....	33
5.4. DERECHO VULNERADO.....	33
5.5. ANTECEDENTES	33
5.6 FUNDAMENTOS DE DERECHO DEL RECURSO DE CASACIÓN	34

5.7. FUNDAMENTOS DE HECHO	34
5.8. ANÁLISIS DE LA CORTE	35
5.9 MOTIVACIÓN	36
5. 10. RESOLUCIÓN	37
5.11. COMENTARIO	37
6. CONCLUSIONES	39
7. RECOMENDACIONES	41
8. BIBLIOGRAFÍA	43
9. ANEXOS	45

INTRODUCCIÓN

Los desastres naturales, como los terremotos, no solo generan graves consecuencias a nivel social y económico, sino que también ponen a prueba la solidez de los marcos jurídicos diseñados para proteger los derechos laborales en situaciones de emergencia. En Ecuador, el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo permite la terminación de la relación laboral en casos de fuerza mayor o caso fortuito, como los desastres naturales. Sin embargo, su aplicación en eventos críticos, como el terremoto de 2016, ha suscitado interrogantes sobre su efectividad y alcance, dado que muchos trabajadores fueron despedidos bajo esta normativa, quedando en situación de mayor vulnerabilidad en medio de la crisis.

Este proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la aplicación de dicha normativa en el contexto ecuatoriano, evaluando su alcance y efectividad durante situaciones de desastres naturales. El estudio no solo se enfocará en la interpretación jurídica del artículo, sino también en su implementación práctica, observando cómo los despidos ocurridos durante el terremoto afectaron a los trabajadores y qué mecanismos se activaron para proteger sus derechos. Además, se examinarán las posibles deficiencias o falencias en la normativa y en su aplicación, tales como la falta de claridad en ciertos aspectos o la insuficiencia de medidas que garanticen un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos laborales en situaciones de emergencia.

Para enriquecer este análisis, se realizará un estudio comparativo con la legislación chilena, país que ha enfrentado desastres naturales de magnitud similar y que cuenta con mecanismos laborales que, a diferencia de Ecuador, pueden ofrecer alternativas o mejoras. Esta comparación permitirá evaluar la respuesta legal de ambos países y su impacto en los trabajadores durante estas emergencias. Solo tras un análisis detallado de los vacíos o deficiencias en la normativa ecuatoriana, se considerará la posibilidad de proponer nuevos mecanismos o ajustes legales que

fortalezcan la protección de los derechos laborales en Ecuador en situaciones de desastres naturales.

En última instancia, esta investigación busca contribuir a la comprensión crítica de la normativa vigente, brindando una evaluación objetiva sobre su aplicación y proponiendo mejoras fundamentadas en las lecciones aprendidas de la comparación con el sistema chileno y los eventos ocurridos en Ecuador.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación hace un estudio comparativo sobre el incorrecto uso del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en donde, muchos empleadores lo han aprovechado para terminar la relación laboral de manera unilateral con sus empleados/trabajadores alegando algún caso fortuito o fuerza mayor, por lo que la clase obrera vive en constante inestabilidad laboral y no goza de sus derechos laborales plenos ni recibe las compensaciones justas y correspondientes, como son el pago por despido intempestivo, bono por desahucio, porcentaje por vacaciones, etc., por lo que mediante análisis de casos, recopilación bibliográfica, y realización de entrevistas se analiza y desarrolla esta problemática que afecta fuertemente a los trabajadores en el Ecuador, en donde se concluye existen inconsistencias en la interpretación de la normativa, en donde la del este artículo durante el terremoto evidenció deficiencias, especialmente en la protección de los derechos laborales de los trabajadores despedidos, quienes quedaron sin suficiente respaldo legal, por lo que es necesario mejoras en la normativa para que incorporen protocolos detallados de actuación y medidas de compensación que refuercen la protección de los trabajadores.

Palabras clave: Fuerza mayor, Derechos laborales, Estabilidad laboral, Desastres naturales, Terminación laboral

ABSTRACT

This research project makes a comparative study on the incorrect use of article 169 numeral 6 of the Labor Code, where many employers have taken advantage of it to terminate the employment relationship unilaterally with their employees / workers alleging some fortuitous event or force majeure, so the working class lives in constant labor instability and does not enjoy their full labor rights or receive fair and corresponding compensation, such as payment for untimely dismissal, severance bonus, percentage for vacations, etc., so through case analysis, bibliographic compilation, and conducting interviews this problem that strongly affects workers in Ecuador is analyzed and developed, where it is concluded that there are inconsistencies in the interpretation of the regulations, where that of this article during the earthquake showed deficiencies, especially in the protection of the labor rights of dismissed workers, who were left without sufficient legal support, so it is necessary to improve the regulations to incorporate detailed protocols of action and compensation measures that strengthen worker protection.

Keywords: Force majeure, Labor rights ,Job stability, Natural disasters , Employment termination

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador establece la posibilidad de la terminación del contrato laboral en caso de fuerza mayor o caso fortuito, incluyendo desastres naturales como terremotos. Sin embargo, la aplicación de esta normativa durante y después del terremoto en Ecuador de 2016 ha generado confusión y polémica en cuanto a la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores afectados. En comparación, Chile, que también ha enfrentado terremotos devastadores, ha implementado medidas jurídicas más claras y robustas para la protección laboral en estas situaciones. Esto sugiere que en Ecuador la implementación de este artículo no ha sido eficaz ni suficiente para garantizar una salvaguarda integral de los derechos laborales. ¿Qué deficiencias existen en la normativa ecuatoriana en relación con la chilena? ¿Qué reformas o mejoras se podrían proponer para garantizar una mejor protección laboral frente a futuros desastres naturales en Ecuador?

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En Ecuador, el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo permite la terminación del contrato laboral en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, tales como desastres naturales. No obstante, la aplicación de esta disposición legal, particularmente durante el terremoto de 2016, ha

generado incertidumbre y controversia en relación con la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores afectados. A pesar de la existencia de esta normativa, numerosos casos han evidenciado una falta de claridad en los criterios para su implementación, lo que ha resultado en la vulnerabilidad de los trabajadores frente a despidos y la falta de mecanismos adecuados de compensación. En contraste, Chile, un país con una historia sísmica similar, ha desarrollado un marco legal más claro y efectivo en situaciones de emergencia, proporcionando una mayor protección a los derechos laborales en momentos de crisis. Esto plantea interrogantes sobre la eficacia de la normativa ecuatoriana y su capacidad para proteger a los trabajadores en escenarios de desastres naturales. El problema se centra, por tanto, en identificar las deficiencias de la normativa ecuatoriana en comparación con la chilena, y en analizar qué reformas podrían implementarse en Ecuador para garantizar una protección más efectiva de los derechos laborales ante futuros desastres naturales.

1.3.OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de esta investigación es la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador en el contexto de desastres naturales, específicamente su efectividad para proteger los derechos laborales de los trabajadores durante situaciones de fuerza mayor como el terremoto de 2016. Se analizarán las deficiencias en su implementación y se comparará con el marco jurídico de Chile, que ha desarrollado mecanismos más claros y robustos en la misma materia. El estudio busca analizar la aplicación de este artículo y proponer mejoras normativas para fortalecer la protección laboral en futuros desastres en Ecuador en comparativa con el marco legal de Chile.

1.4.OBJETIVO GENERAL

- Realizar estudio jurídico profundo del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo, a fin de identificar, interpretar y evaluar las condiciones, implicaciones y limitaciones legales de la normativa.

1.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Identificar los elementos clave que configuran el numeral 6 del artículo 169** del Código de Trabajo, precisando las circunstancias en que puede considerarse válidas.
- **Analizar la jurisprudencia y doctrina aplicable** en relación con la interpretación de numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.
- **Evaluar la eficacia de la implementación del artículo 169 numeral 6** del Código de Trabajo de Ecuador en situaciones de fuerza mayor, como el terremoto de 2016 en Manta, identificando las principales debilidades en la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- **Diseñar un conjunto de recomendaciones para la implementación de medidas adicionales** que permitan una respuesta más clara y efectiva en la protección de los trabajadores ecuatorianos frente a futuros desastres naturales, incluyendo protocolos de actuación y clarificación normativa

- **Identificar los vacíos o ambigüedades en la legislación ecuatoriana** que afectan la aplicación eficiente del artículo 169 numeral 6, particularmente en situaciones de desastres naturales.
- **Examinar el marco legal y las políticas laborales implementadas en Chile** tras terremotos, analizando cómo se ha garantizado la protección de los trabajadores en situaciones de desastre natural y las diferencias clave con la normativa ecuatoriana.

1.6.VARIABLES

- Protección de los derechos laborales en situaciones de desastres naturales.

1.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- El marco legal, específicamente el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador y su implementación durante desastres naturales.

1.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- El grado en que la normativa garantiza la seguridad y protección de los derechos laborales de los trabajadores afectados por desastres naturales, como despidos injustificados y compensaciones adecuadas.

1.7. JUSTIFICACIÓN

El análisis de la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador es crucial debido a las dificultades observadas en su uso durante situaciones de desastres naturales, como el terremoto de 2016. Esta norma, que permite la terminación de contratos laborales por casos de fuerza mayor, ha generado confusión tanto entre empleadores como trabajadores. El problema radica en la falta de claridad y consistencia en su implementación, lo que ha llevado a la vulnerabilidad de los derechos laborales de los empleados afectados, especialmente en momentos de crisis. Por tanto, es fundamental evaluar cómo se ha aplicado realmente este artículo y qué impactos ha tenido en la protección laboral.

1.8. IMPORTANCIA

La importancia de este estudio radica en su potencial para contribuir a un entendimiento más profundo de la eficacia de la normativa laboral en situaciones de emergencia. Al comparar la aplicación de este artículo con el marco legal de Chile, se pueden identificar lecciones valiosas sobre mejores prácticas en la protección de los derechos laborales en contextos de desastres naturales. Además, esta investigación puede servir como base para futuras reformas normativas, brindando un análisis que permita a legisladores y responsables de políticas laborales tomar decisiones informadas que fortalezcan la protección de los trabajadores en situaciones de crisis en Ecuador.

CAPITULO II

2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- **Investigación descriptiva-analítica:** Puesto que el objetivo de este proyecto de investigación es analizar cómo se ha aplicado el artículo 169 numeral 6 en situaciones de desastres naturales y comparar el marco legal ecuatoriano con el chileno, este tipo de investigación descriptiva permitirá describir la normativa y la práctica actual en ambos países, mientras que la parte analítica se centrará en la comparación y evaluación de sus diferencias y deficiencias.

2.1.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación documental-bibliográfica

Esta modalidad de investigación es la más adecuada porque se centra en el análisis de fuentes legales primarias (leyes y jurisprudencia) y fuentes secundarias (libros, artículos académicos, etc.). Esta modalidad es ideal para estudios jurídicos, ya que requiere una revisión exhaustiva de normativas, doctrina, jurisprudencia ecuatoriana y chilena. Además, permite realizar un análisis comparativo sin necesidad de trabajo de campo, lo que la hace económica y viable.

Además, es esencial para interpretar y criticar el marco legal, identificando deficiencias y proponiendo mejoras.

2.1.2. MÉTODO DEDUCTIVO

El método deductivo se justifica porque permite partir de los principios generales del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo y la normativa chilena para analizar la aplicación específica en casos de desastres naturales. Este enfoque facilita el análisis normativo, ya que parte de la teoría y doctrina jurídica para deducir su impacto práctico en el ámbito social y laboral, identificando con precisión las deficiencias y proponiendo mejoras en la normativa ecuatoriana, con base en la comparación con el sistema chileno.

2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Análisis documental

Consiste en la revisión y análisis de documentos normativos y jurisprudenciales. Se examinarán leyes, reglamentos, sentencias judiciales y doctrina académica relacionada con la aplicación del artículo 169 numeral 6 en Ecuador y su equivalente en Chile. Esta técnica identificar cómo se ha interpretado y aplicado la normativa en ambos países, evaluando su impacto en situaciones de desastres naturales.

2. Análisis comparativo

Esta técnica se utilizará para comparar la normativa laboral entre Ecuador y Chile, centrada en la respuesta jurídica frente a desastres naturales. Se analizarán similitudes,

diferencias y deficiencias en ambos sistemas legales, lo que permitirá identificar áreas de mejora en la legislación ecuatoriana.

3. Análisis de contenido

Se aplicará para examinar el contenido de la jurisprudencia y doctrinas jurídicas relevantes. El objetivo es identificar patrones, argumentos jurídicos y decisiones clave que influyan en la aplicación del artículo 169 numeral 6 en Ecuador y el marco normativo chileno, evaluando su impacto social y legal.

2.2.1. ENTREVISTA (ABOGADOS Y REPRESENTANTES PROVINCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN MANABÍ)

Las entrevistas permitirán obtener testimonios directos de trabajadores que fueron despedidos o afectados durante el terremoto. Estas entrevistas ofrecerán una visión personal y detallada de las consecuencias de la aplicación de la normativa en situaciones de desastres naturales, revelando cómo los despidos impactaron sus vidas y sus derechos laborales. Además, facilitarán la identificación de posibles deficiencias en la ley y en su implementación, así como la recopilación de experiencias que podrían informar recomendaciones para mejorar la protección de los derechos laborales en contextos de emergencia. Así, las entrevistas no solo enriquecerán el análisis teórico, sino que también aportarán una perspectiva humana y social crucial para entender la efectividad del marco legal en la práctica.

2.2.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA (REVISIÓN DE PÁGINAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, SRI, ESATJE).

La recopilación y revisión de la información oficial en cuanto a cifras y contenido referente la información oficial del Ministerio de Trabajo, SRI, y demandas laborales en el eSatje, permitirán tener un visión y base cuantitativa como respaldo para el análisis, desarrollo y conclusión del presente proyecto de investigación.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de esta investigación se fundamenta en una revisión exhaustiva de los conceptos clave relacionados con la legislación laboral, la doctrina jurídica sobre fuerza mayor y caso fortuito, y el derecho comparado entre Ecuador y Chile. Estos conceptos son esenciales para comprender y analizar la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador, así como su impacto en los derechos de los trabajadores en situaciones de desastres naturales, como los terremotos.

3.1. EL CONCEPTO DE FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO EN EL DERECHO LABORAL

El artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo de Ecuador establece que una relación laboral puede ser terminada en casos de fuerza mayor o caso fortuito, que se refiere a aquellos hechos imprevisibles o inevitables, como desastres naturales, que impiden la continuidad de las actividades empresariales. Estos conceptos están amparados en el derecho civil y han sido incorporados en diversas normativas laborales como causas justificadas para la terminación de

contratos de trabajo. Sin embargo, en el ámbito laboral, la aplicación de estos principios presenta conflictos sociales y legales cuando afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular su estabilidad laboral y el acceso a una indemnización justa. (Código del Trabajo, 2005)

Autores como Carlos Arellano García y Jesús Ortega Martínez han abordado la aplicación de la fuerza mayor en el derecho laboral, destacando la importancia de que las normativas que permiten la terminación del contrato en estas situaciones sean claras y proporcionales para evitar la vulneración de derechos de los empleados. En este sentido, resulta relevante investigar cómo se ha interpretado y aplicado este concepto en Ecuador durante situaciones de emergencia y desastres naturales. (Arellano, 1997)

3.2. DESASTRES NATURALES Y SU IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

En situaciones de desastres naturales, los marcos normativos laborales juegan un rol crucial en la protección de los trabajadores afectados. Los terremotos, inundaciones o erupciones volcánicas, entre otros fenómenos, alteran el funcionamiento normal de las empresas, lo que puede derivar en despidos masivos bajo la justificación de fuerza mayor. En este contexto, es esencial analizar cómo la legislación laboral aborda estos eventos y protege a los trabajadores. El derecho al trabajo y los principios de estabilidad laboral son pilares fundamentales del derecho laboral y deben ser respetados, incluso en circunstancias excepcionales. (Código del Trabajo, 2005).

Investigaciones previas sobre la respuesta jurídica ante desastres naturales, como los estudios de Bruno Dente y Fabián Saleh, destacan la necesidad de marcos legales flexibles pero protectores, que consideren tanto las necesidades de las empresas como los derechos de los trabajadores en momentos de crisis. (Dente, 2019).

3.3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR

El artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en Ecuador, contempla la terminación del contrato de trabajo en casos de fuerza mayor o caso fortuito, lo que incluye desastres naturales como terremotos. Durante el terremoto de 2016, la aplicación de esta norma fue clave para muchos empleadores que se vieron obligados a cerrar sus operaciones debido a los daños ocasionados por el desastre. Sin embargo, esta aplicación trajo consigo múltiples cuestionamientos sobre la justicia social y la protección de los derechos laborales, ya que cientos de trabajadores perdieron sus empleos sin una adecuada compensación o protección social. (Código del Trabajo, 2005).

El análisis de cómo se aplicó este artículo en la práctica será central en esta investigación. Autores como Fernando Cordero y Martha Sánchez han criticado que esta normativa no ofrece suficientes mecanismos de protección para los trabajadores, dejando un vacío legal en situaciones donde más se necesita un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos laborales. (Cordero, 2012).

3.4. EL DERECHO COMPARADO: EL CASO DE CHILE

Chile, al igual que Ecuador, es un país propenso a desastres naturales como terremotos. Su legislación laboral también contempla mecanismos para la terminación de contratos laborales en casos de fuerza mayor, pero con un enfoque más detallado y estructurado. La Ley chilena permite la terminación del contrato laboral en estos casos, pero incluye provisiones adicionales sobre la compensación y el acceso a beneficios sociales para los trabajadores afectados. (Código de Trabajo Chile, 2018).

El derecho comparado permitirá analizar las diferencias y similitudes entre ambos marcos normativos y extraer lecciones de la experiencia chilena que puedan ser útiles para mejorar la normativa ecuatoriana. Estudios comparativos previos, como los de Hernán Corral Talciani y Jorge Baron, muestran que el sistema chileno, aunque similar en muchos aspectos al ecuatoriano, ha desarrollado mecanismos más robustos para mitigar los efectos negativos de los despidos en situaciones de emergencia. (Corral, 2007).

3.5. DEFICIENCIAS Y POSIBLES ÁREAS DE MEJORA EN LA NORMATIVA ECUATORIANA

El análisis de la aplicación del artículo 169 numeral 6 durante el terremoto de 2016 pone en evidencia una serie de deficiencias en la normativa ecuatoriana, tales como la falta de claridad en los procedimientos de terminación laboral por fuerza mayor, la ausencia de medidas compensatorias adecuadas para los trabajadores despedidos y la insuficiente protección en términos de seguridad social. (Código del Trabajo, 2005). Estas falencias dejan expuestos a los trabajadores en situaciones de crisis y podrían contravenir principios constitucionales de protección al trabajo. A partir de este análisis, la investigación evaluará si las deficiencias identificadas pueden ser abordadas mediante ajustes normativos o la introducción de nuevos mecanismos de protección, basándose en la comparación con el sistema chileno y otros sistemas laborales internacionales.

3.6. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN SITUACIONES DE DESASTRES: UN ENFOQUE DE JUSTICIA SOCIAL

Finalmente, se debe considerar el marco de justicia social dentro del derecho laboral, que enfatiza la importancia de proteger los derechos de los trabajadores en todo momento, incluso en

situaciones de emergencia. La estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser preservado, y cualquier normativa que permita la terminación del contrato en situaciones excepcionales debe ser evaluada bajo este principio, como lo sostienen autores como Amartya Sen y John Rawls. (Rawls, 1971).

3.7. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y SU LIMITACIÓN EN CASOS DE FUERZA MAYOR

El principio de estabilidad laboral es uno de los derechos fundamentales en el derecho laboral, reconocido en varios tratados internacionales y consagrado en la legislación ecuatoriana. Sin embargo, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, este principio puede verse limitado por la necesidad de mantener la viabilidad de las empresas. Analizar cómo el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo equilibra este principio con las situaciones de crisis será fundamental, considerando hasta qué punto la estabilidad laboral debe ser preservada, incluso en situaciones excepcionales. Estudios de la OIT y autores como Mauricio Delgado destacan la importancia de diseñar mecanismos que no solo protejan a los empleadores, sino también garanticen que los trabajadores no pierdan su empleo de manera injustificada. (Delgado, 2015).

3.8. DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA TERMINACIÓN LABORAL POR FUERZA MAYOR

La Constitución ecuatoriana protege el derecho al trabajo como un derecho fundamental, lo que plantea la cuestión de cómo se debe interpretar y aplicar el artículo 169 numeral 6 a la luz de los principios constitucionales. (CRE, 2008). La investigación debe abordar si la normativa laboral en situaciones de desastre respeta las garantías constitucionales, como el derecho a una vida digna y al trabajo. Esta sección también podría explorar las sentencias de la Corte

Constitucional de Ecuador que han debatido sobre la tensión entre la necesidad de rescindir contratos por fuerza mayor y los derechos de los trabajadores. Este subtema permitirá entender si existe un posible conflicto entre la norma laboral y el marco constitucional.

3.9. MECANISMOS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES AFECTADOS POR DESASTRES NATURALES

El análisis no solo debe enfocarse en los aspectos legales de la terminación laboral, sino también en la existencia (o ausencia) de mecanismos de protección social que amparen a los trabajadores despedidos durante desastres naturales. Aquí se explorará cómo los sistemas de seguridad social, tanto en Ecuador como en Chile, responden ante despidos masivos causados por fenómenos naturales. Este subtema permitirá analizar si existen vacíos en el sistema de protección social ecuatoriano que dejen desprotegidos a los trabajadores en estas situaciones. Autores como Miriam Henríquez Viñas han planteado que los sistemas de seguridad social deben estar preparados para actuar rápidamente y brindar soporte en contextos de crisis. (Henríquez, 2019).

3.10 JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE DESPIDOS EN CASOS DE FUERZA MAYOR

La jurisprudencia, tanto en Ecuador como en Chile, ofrece una fuente invaluable de análisis para entender cómo los tribunales han interpretado la normativa sobre despidos en casos de fuerza mayor. Un análisis detallado de las decisiones judiciales permitirá identificar tendencias interpretativas, excepciones relevantes, y posibles áreas de mejora en la aplicación de la ley. En Ecuador, es crucial analizar las decisiones de la Corte Nacional de Justicia relacionadas con el artículo 169 numeral 6, especialmente aquellas emitidas después del terremoto de 2016. De igual

forma, se revisarán las sentencias en Chile que arrojen luz sobre cómo los tribunales han protegido a los trabajadores en situaciones similares.

3.11. ANÁLISIS DE IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LOS DESPIDOS POR FUERZA MAYOR

Es importante considerar el impacto social y económico que tiene la terminación de contratos laborales en situaciones de desastres. Este subtema permitirá abordar cómo los despidos masivos afectan a las familias, las comunidades y la economía en general, exacerbando las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores despedidos. El análisis incluirá estudios de impacto realizados después de desastres naturales en Ecuador y Chile, así como en otros países que han enfrentado situaciones similares. Los informes de instituciones como la CEPAL y la OIT pueden ofrecer una visión integral del impacto socioeconómico de estos despidos, lo que complementará el enfoque jurídico del estudio.

CAPÍTULO IV

MARCO JURÍDICO

4.1. NORMATIVA NACIONAL

4.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

La Constitución de Ecuador establece en su artículo 33 que el trabajo es un derecho y un deber social, y en el artículo 325, que el Estado protegerá los derechos de los trabajadores, especialmente en situaciones de vulnerabilidad. (CRE, 2008) Estos artículos resaltan el principio de justicia social y la necesidad de garantizar la estabilidad y dignidad del empleo. La interpretación y aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo deben alinearse con estas disposiciones constitucionales para asegurar que se respete el derecho fundamental al trabajo, incluso en circunstancias de fuerza mayor como desastres naturales.

4.1.2. CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR

El artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo permite la terminación de contratos laborales por "caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo". (Código del Trabajo, 2005). Esta disposición se aplica en situaciones extraordinarias, como terremotos, que interrumpen las actividades empresariales y dificultan el mantenimiento de las relaciones laborales. No obstante, el alcance de esta norma y los procedimientos específicos para proteger los derechos de los trabajadores despedidos en estas circunstancias son puntos críticos que requieren análisis detallado. La aplicación durante el terremoto de 2016 expuso deficiencias en la claridad y protección que ofrece esta normativa, lo que justifica un estudio exhaustivo de sus efectos y posibles reformas.

4.2.3. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley de Seguridad Social de Ecuador juega un papel complementario en la protección de los trabajadores despedidos por fuerza mayor. Aunque existen mecanismos como el seguro de desempleo, su cobertura y eficacia en situaciones de desastres naturales son limitadas. El marco jurídico debe incluir una evaluación de cómo estos mecanismos de protección social pueden reforzarse para proporcionar una red de apoyo más robusta. (Ley de Seguridad Social, 2001)

NORMATIVA INTERNACIONAL

4.2.4. EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE

Chile es un referente importante en el manejo de situaciones de desastres naturales debido a su experiencia recurrente con terremotos. El Código del Trabajo de Chile permite la terminación de contratos en circunstancias similares, pero con mayores detalles en los procedimientos y protecciones ofrecidas a los trabajadores. Los mecanismos de compensación y fondos de cesantía chilenos garantizan un nivel de protección superior que sirve como modelo comparativo. (Código del Trabajo, 2018). Este análisis puede identificar prácticas que Ecuador podría adoptar para mejorar la protección de sus trabajadores en contextos de fuerza mayor.

4.2.5. CONVENIOS DE LA OIT

El Convenio 158 de la OIT, aunque no ratificado por Ecuador, establece principios que garantizan la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios. Este convenio enfatiza la necesidad de que los despidos se realicen por causas justificadas y con procedimientos claros. (OIT, 1982). El análisis del marco jurídico debe considerar cómo los principios de la OIT pueden influir en las reformas a la normativa ecuatoriana para alinearse con los estándares internacionales de protección laboral.

4.2.6. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (1948)

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos garantiza el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo. (ONU, 1948). Esta disposición es relevante para asegurar que las normativas laborales y su aplicación en situaciones de emergencia respeten los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores.

4.2.7. SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CNJ

La jurisprudencia nacional, incluyendo decisiones de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador sobre despidos en casos de fuerza mayor, ofrece una perspectiva sobre la interpretación y aplicación del artículo 169 numeral 6. Las sentencias emitidas después del terremoto de 2016 son de especial interés, ya que reflejan cómo se han resuelto los conflictos laborales y qué criterios han adoptado los tribunales para balancear las necesidades empresariales y los derechos laborales.

En Chile, las sentencias de la Corte Suprema han abordado casos de despidos en situaciones de desastres naturales, enfatizando la protección de los derechos de los trabajadores y la necesidad de procedimientos justos. Estos ejemplos sirven para comparar la eficacia y la equidad de la normativa ecuatoriana.

CAPÍTULO V

5. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

- **Entrevistado: Ab. Marvin Saúl Giler Sacoto**

(Ex - Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, periodo 2020)

De las 8 preguntas del cuestionario, en síntesis y resumen, el Ab. Marvin Saúl Giler Sacoto indicó:

Existían muchas irregularidades de parte de varios empleadores, por lo que, para evitar estos tipos de comportamientos, hacíamos programas y campañas de difusión y concientización, sobre los derechos de los trabajadores y de las obligaciones de los empleadores, así mismo, supervisábamos las respectivas inspecciones que se realizaban en distintas empresas y hacíamos el seguimiento respectivo ante los casos de denuncias o irregularidades dentro del campo laboral. Efectivamente, el art. 169 numeral 6 del CT no vulnera los derechos de los trabajadores, ya que el caso fortuito hay que probarlo, y en caso de que así sea, hay que realizarlo para también asegurar el bien y la seguridad jurídica del área empresarial del país, sin embargo, es un hecho que en ocasiones ha sido usado de manera incorrecta, pero esas irregularidades siempre se buscaron corregir. Así mismo tanto en el terremoto del 2016 como en la pandemia de COVID-19, existieron gran cantidad de despidos, lo cual trajo consigo un fuerte golpe económico y psicológico a muchas familias ya que perdían la fuente de ingresos y sustento, por lo que, fue necesario intervenir y tratar que el daño sea lo menor posible y que siempre se cumpla con lo estipulado en las leyes.

Finalmente, sí considero que en el Ecuador existe estabilidad laboral y que sí se protegen los derechos de los trabajadores, ya que tenemos un cuerpo normativo amplio y garantista en

derechos, mucho mejor que en otros países en donde los trabajadores están más desprotegidos y dependen de la situación del libre mercado, por lo que lo único recomendable es que se siga realizando los controles y seguimientos a los distintos casos para hacer respetar estos derechos.

- **Entrevistada: Ab. Andrea Chancay M. Sc.**

De las 8 preguntas del cuestionario, en síntesis y resumen, la Ab. Andrea Chancay indicó:

Los derechos laborales de la clase trabajadora-obrera en el Ecuador es un deber social del Estado conforme al artículo 33 de la Constitución, por lo tanto, al ser esta norma jerárquicamente superior debería respetarse en todos sus aspectos, sin embargo, más que no se respeten es el desconocimiento del visto bueno que se puede colocar al empleador por no verse en una conducta correcta con sus trabajadores encasillada en explotación y acoso laboral.

El artículo 169 del CT sí se aplica conforme a derecho, entonces no vulnera los derechos laborales porque es una causa temporal. La situación debe ser tal que el trabajador no pueda realizar sus tareas habituales, es decir se garantiza también su bienestar al no exponerlo a la situación de riesgo por caso fortuito o fuerza mayor, después de este evento el trabajador tiene la obligación de reintegrarlo a su puesto de trabajo. Quien garantiza los derechos laborales de los trabajadores es la Corte Constitucional, por eso se realizaron varios fallos y se decretó la nulidad de ciertos artículos en la ley de apoyo humanitario.

De casos en el terremoto del 2016, si conoció algunos de estos, en donde a los trabajadores les obligaban a colocar la renuncia voluntaria o reducción de su jornada laboral y sino los despedían.

A nivel internacional tenemos el principio de subsidiariedad y convencionalidad que es agotar la vía interna en este caso agotamos la corte constitucional, estos principios están apoyados en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la cual somos país suscriptor.

- **Entrevistado: Ab. Fernando Cedeño M.Sc.**

De las 8 preguntas del cuestionario, en síntesis y resumen, el Ab. Fernando Cedeño indicó:

En mi experiencia aquí en la ciudad de Manta, es que pocas son las empresas o compañías que sin problema alguno sí les reconocen el despido a los trabajadores, es decir, los despiden, hacen el acta de finiquito como si fuese despido y te pagan la indemnización de despido intempestivo, sin ponerle tanta traba y todo lo demás, pero son poquísimas las empresas que hacen esto. De ahí en lo general, el otro porcentaje el cual es la mayoría de clase trabajadora, tienen bastantes problemas en que de una u otra manera las empresas o compañías quieren evitar pagar el rubro de despido intempestivo por lo que, en la mayoría de los casos, las empresas verbalmente te despiden pero te mantienen en “standby” en el Ministerio de trabajo y en la página del del IEES, donde refleja que legalmente no te han despedido, esperando que el trabajador ponga la renuncia a fin de cancelar valor menor de indemnización y en cierto modo jugar con la necesidad de la persona despedida, que en su desesperación, pueda recibir algo de dinero, evitando cancelar el valor de despido intempestivo. Pero también lo hacen de mala manera porque se lo hace como un acta transaccional poniendo como tema medular que si en caso de que incumplan tendrán que someterse a la justicia ordinaria, pero por la vía civil entonces cuando nos ocurre aquello y ahí es que actuamos nosotros como abogados de lo laboral con el tema de demandas ante las unidades judiciales del cantón Manta.

Por lo general el despido intempestivo se prueba con testimonios, porque ninguna empresa de lo que yo he palpado despide a los trabajadores de manera escrita, entonces, no hay un oficio, no hay un documento, por lo general es verbal y al ser verbal hay que justificar día, fecha, hora, circunstancia y delante de quien es la carga de la prueba del trabajador en este caso probar cómo fue el despido.

En Manta, por lo general y en la mayoría de casos, no existe justicia para la clase obrera, existe mucha precariedad laboral o mucha precarización laboral, a pesar de que hay normas previas claras en la Constitución que prohíben la precarización laboral y a pesar de que en el código de trabajo se establece funciones a quienes deben fiscalizar de que no exista precarización laboral, sin embargo, esto no se cumple en la ejecución, esto porque es el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo quienes se encargan de hacer visitas permanentes a empresas privadas o compañías privadas para que no exista precarización pero prácticamente estas inspecciones no existen, ya sea por falta de personal o por falta de presupuesto, entonces al no existir fiscalización en Manta, hay una grandísima cantidad de personas que no son afiliadas, que se les desnaturaliza el contrato de trabajo y se les hace firmar el contrato de servicios prestados; hay gran cantidad de personas que se les afilan medio tiempo y trabajan más de 8 horas. Entonces considera que actualmente hay una precarización laboral muy grande en el cantón.

Lógicamente, los trabajadores lo permiten y lo aceptan por la necesidad económica, y al aceptar a veces cuando los despiden es un poco complicado demandar a la empresa. También es un poco complicado porque últimamente las empresas no están contratando a trabajadores que reflejen en el sistema eSatje que han seguido una demanda laboral en contra de alguna empresa.

5.3 ANÁLISIS CRÍTICO-JURÍDICO DEL CASO

Juicio No. 17371-2020-03474

RESUELTO POR: SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

5.4. DERECHO VULNERADO

Mala utilización del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que vulneró los siguientes derechos laborales de carácter económico que son resarcimiento al trabajador por terminar el vínculo laboral:

- Indemnización por despido intempestivo
- Bonificación por desahucio
- Vacaciones.

5.5. ANTECEDENTES

- Betty Yolanda Estévez Silva presentó una demanda laboral en contra de Germania Lucía Hernández Viteri en su calidad de representante legal de COBRA FÁCIL FABRICILISA S.A., por el pago de indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y vacaciones.
- El juez aquo aceptó parcialmente la demanda a favor de la actora Betty Yolanda Estévez Silva.
- Germania Lucía Hernández Viteri que fue la parte demanda en primera instancia, presentó recurso de apelación al fallo del juez a quo ante el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en donde, nuevamente el juez de

alzada rechazó la apelación, por lo que la sentencia parcialmente a favor de la actora Germania Lucía Hernández Viteri se mantuvo.

- Germania Lucía Hernández Viteri por sus propios y personales derechos, y en su calidad de representante legal de COBRA FÁCIL FABRICILISA S.A. presentó un recurso extraordinario de casación en contra de Betty Yolanda Estévez Silva.
- La audiencia de fundamentación del recurso de casación se llevó a cabo el 27 de enero de 2023.

5.6 FUNDAMENTOS DE DERECHO DEL RECURSO DE CASACIÓN

Constitución de la República del Ecuador: Arts. 75, 76 núm. 1 y 7 lit. a), 82 y 169.

5.7. FUNDAMENTOS DE HECHO

Germania Lucía Hernández Viteri (casacionista):

- Menciona que en la sentencia que impugna, se vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva, a la seguridad jurídica y al debido proceso, que la sentencia no tiene motivación ni es congruente y que no se consideraron las pruebas aportadas por su parte como demandada.
- Indica que se demostró que existía imposibilidad para cumplir el contrato de trabajo de la actora de la demanda Betty Yolanda Estévez Silva, por lo que sí era legal la terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor previsto en el art. 169 núm. 6 del CT.
- Estipula que sí logró probar la fuerza mayor o caso fortuito como justificativo para la terminación de la relación laboral con Betty Yolanda Estévez Silva debido a que se dio durante la emergencia sanitaria del COVID 19, por lo que la empresa no podía operar/funcionar.

- Así mismo, argumenta que, en primera y segunda instancia, le correspondía a la actora Betty Yolanda Estévez Silva probar y demostrar mediante pruebas que existió despido intempestivo, lo cual nunca lo hizo, ya que la única prueba que presentó fue el documento en el cual se indicaba la terminación de la relación laboral por el art. 169 núm. 6 del CT.

5.8. ANÁLISIS DE LA CORTE

- Respecto a lo argumentado por Germania Lucía Hernández Viteri, en lo concerniente a que existieron vulneraciones al debido proceso y demás principios y normas procesales, la Corte considera que no fue así, ya que se verificó que la demandada, ahora accionante de la casación, sí contestó a la demanda, presentó excepciones, participó de la audiencia y practicó pruebas, inclusive presentando recurso de apelación de la sentencia de primera instancia y recurso de casación en contra de la sentencia de segunda instancia.
- Respecto a que si la sentencia carece o no de motivación, la Corte la desestima puesto que considera que fue mal planteada, ya que si lo que deseaba era cuestionar la fijación de los hechos y/o aplicación de normas, debió plantear de manera diferente su recurso.
- Sobre de que la señora Betty Yolanda Estévez Silva debió presentar pruebas del despido intempestivo, la Corte menciona que Germania Lucía Hernández Viteri en la contestación a la demanda, es decir, como parte de la litis, afirmó que el vínculo finalizó por fuerza mayor conforme el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Por lo tanto, Germania Lucía Hernández Viteri en la contestación a la demanda, es decir, como parte de la litis, afirmó que el vínculo emitió una afirmación explícita acerca de la supuesta legalidad de la culminación de la relación laboral. Entonces, la carga de prueba sobre este hecho lo asume la demandada, ya que, debido a su respuesta, es quien tiene interés en demostrar que la relación laboral termino por caso fortuito o fuerza mayor.

- Respecto a la posible insuficiencia en la fundamentación fáctica en donde según quien recurre no justifico de manera suficientes los hechos que fueron dados por probados, la Corte determina que *“el tribunal exigió la carga de la prueba a la demandada sobre la configuración de la fuerza mayor alegada como motivo de terminación del vínculo laboral.”* (Juicio No. 17371-2020-03474), por lo tanto, no existió prueba aportada en la causa que justifique el hecho, la sentencia no desarrolló una fundamentación fáctica suficiente. Es por esto que la decisión impugnada carece de una motivación insuficiente.

5.9 MOTIVACIÓN

- Sobre el uso de la pandemia de COVID 19 como figura para aplicar despidos por caso fortuito o fuerza mayor, la Corte considera que en ese momento es implementaron disposiciones para realizar teletrabajo, o implementar modificaciones la jornada laboral, pero en ningún momento se autorizaba el despido, ya que lo que más se buscaba era precautelar la estabilidad laboral de la clase obrera y trabajadora. Por lo tanto, la disposición que exige cerrar de manera total y definitivo un negocio no es aplicable en este caso.
- Se determina que ninguna de las pruebas anunciadas y practicadas por la parte demandada tuvieron la suficiente información para justificar que la relación laboral terminó por caso fortuito o fuerza mayor, y que la parte actora sí presentó los documentos pertinentes.
- Sin embargo, el juez de primer nivel únicamente ordenó el pago de vacaciones, sin embargo, la actora no apeló por lo que se confirma el valor de \$72,16.
- Aun así, al confirmarse en el recurso de casación, que sí existió despido intempestivo, se debe dar esta indemnización y la bonificación por concepto de desahucio.

- Por lo que, por despido intempestivo corresponde \$2.431, 44 – por desahucio \$506, 55, y sumado el valor por vacaciones, resulta una liquidación total de \$3.010,15.

5. 10. RESOLUCIÓN

- “Se aceptó parcialmente la demanda presentada por Betty Yolanda Estévez Silva.”
- “Se dispuso que compañía COBRA FÁCIL FABRICILISA S.A. pague S Betty Yolanda Estévez Silva la cantidad de TRES MIL DIEZ CON 15/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA (USD \$ 3.010,15).”
- “El 5% del valor total de la liquidación que resulte, serán para los honorarios profesionales de la defensa del accionante.”
- “Ordenan que se devuelva el 100 % del monto de la caución rendida a la accionada. ya que se ha aceptado el recurso extraordinario de casación por insuficiencia en la motivación de la sentencia impugnada.” (Juicio No. 17371-2020-03474).

5.11. COMENTARIO

Este es un claro ejemplo de cómo se usa el art 169 numeral 6 del Código de Trabajo para vulnerar los derechos laborales de la clase obrera/trabajadora del Ecuador, esto es, argumentar falsamente casos fortuitos o fuerza mayor para terminar la relación laboral. En este caso, la compañía aprovechó que se estaba atravesando la pandemia de COVID-19 para usarlo como justificativo y terminar con la relación de trabajo, argumentando que la pandemia era caso fortuito, cuando en ningún momento fue así, es más, los decretos y leyes de emergencia que se crearon buscaban precautelar el derecho laboral de los ciudadanos, lastimosamente fue usado por muchos empleadores de manera incorrecta.

También llama la atención como la actora, en primera instancia, no apeló la resolución del juez, ya que únicamente le aceptó parcialmente su demanda donde solo le concedía el pago de las vacaciones, más no el pago por despido intempestivo y el bono por desahucio. Entonces, más salía perjudicada que favorecida con esa sentencia, y quizás por desconocimiento o por evitar alargar el proceso y por desconfianza con el sistema judicial, decidió no apelar, sin embargo, quien sí lo hace en dos ocasiones es la parte demandada, quien por buscar no pagar lo correspondiente de vacaciones, se le revirtió todo y la Corte Nacional la obligó a pagar por despido intempestivo y por desahucio adicionalmente.

Por lo tanto, es un claro ejemplo de la vulneración de los derechos laborales de parte de los empleadores hacia la clase trabajadora/obrero, y también de la falta de control y protección de parte de los administradores de justicia, ya que en este caso tuvo que llegar a casación en la Corte Nacional para que se haga justicia, en un juicio que inició en el 2020 y terminó en el 2023, lo cual, es muy largo y desgastante para un trabajador que ha perdido su fuente de ingresos y busca que se le reconozca lo que por ley le corresponde.

6. CONCLUSIONES

Finalmente, una vez realizada la investigación y análisis documental, jurídico e histórico, de haber revisado las normativas pertinentes y un estudio comparado con la legislación chilena, y con las entrevistas y el análisis del caso pertinente, en cuanto a uso del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo y de las vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, podemos concluir que:

1. El análisis del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo permitió identificar y evaluar las condiciones, implicaciones y limitaciones de su aplicación en contextos de desastres naturales. La investigación evidencia que la normativa, aunque fundamentada en principios legales, presenta deficiencias en su implementación y protección efectiva de los derechos laborales.
2. Se logró precisar los elementos esenciales que justifican la terminación del contrato por fuerza mayor, pero se observó ambigüedad en algunos de sus términos, lo que provoca incertidumbre en su aplicación.
3. La jurisprudencia existente ha demostrado inconsistencias en la interpretación de la normativa, destacando una falta de unificación en los criterios judiciales.
4. La aplicación del artículo durante el terremoto evidenció deficiencias, especialmente en la protección de los derechos laborales de los trabajadores despedidos, quienes quedaron sin suficiente respaldo legal.

5. Se identificó la necesidad de mejoras en la normativa que incorporan protocolos detallados de actuación y medidas de compensación que refuercen la protección de los trabajadores.
6. Se confirmaron vacíos en la legislación que afecta la correcta aplicación del artículo 169, especialmente en cuanto a la compensación y la protección social.
7. El análisis del marco legal chileno reveló una estructura más robusta y detallada, que ofrece mayor protección a los trabajadores en desastres naturales.
8. La hipótesis que plantea que la normativa ecuatoriana es insuficiente para garantizar la protección de los derechos laborales en situaciones de desastres naturales se confirma a través de la investigación y el análisis comparativo con Chile.
9. La implementación del marco legal, específicamente el artículo 169, es inconsistente y presenta deficiencias en su aplicación en situaciones de desastres.
10. La protección de los derechos laborales en situaciones de desastres naturales es insuficiente, lo que deja a los trabajadores en una posición vulnerable.

7. RECOMENDACIONES

Una vez finalizado el presente trabajo de investigación, con las conclusiones ya plasmadas, es pertinente realizar ciertas sugerencias con el fin de mejorar la situación laboral de la clase trabajadora para que no existan violaciones de sus derechos laborales, por lo cual, se recomienda:

1. Proponer una reforma legal que incluya criterios claros y procedimientos específicos para aplicar el artículo 169 numeral 6, garantizando mayor transparencia y equilibrio entre los intereses empresariales y la protección de los trabajadores.
2. Aclarar y definir de manera más precisa los términos del artículo, como "fuerza mayor" y "caso fortuito", para evitar interpretaciones contradictorias.
3. Fomentar la capacitación y unificación de criterios en el sistema judicial para interpretar de manera consistente este artículo en casos de desastres.
4. Implementar protocolos de actuación que incluyan medidas de compensación y apoyo a los trabajadores afectados por despidos en casos de desastres naturales.
5. Desarrollar un conjunto de normas complementarias que detallen los procedimientos a seguir y las compensaciones para los trabajadores en situaciones de fuerza mayor.
6. Incorporar disposiciones específicas que llenen estos vacíos, como la obligación de ofrecer paquetes de compensación y acceso a seguros de desempleo.

7. Adaptar elementos del sistema chileno al marco ecuatoriano, como las provisiones de indemnización y los fondos de cesantía, para fortalecer la respuesta legal en desastres.
8. Realizar reformas legales que refuercen la protección de los derechos laborales y aseguren un sistema de apoyo robusto durante emergencias, tomando como ejemplos prácticos exitosos de otros países.
9. Mejorar la capacitación y formación de las autoridades laborales para una aplicación uniforme y justa de la normativa.
10. Fortalecer los mecanismos de compensación y protección, como seguros de desempleo y acceso a fondos de emergencia, para garantizar un apoyo efectivo a los trabajadores despedidos.

8. BIBLIOGRAFÍA

Nacional, H. C. (2005) Código del Trabajo. Recuperado de:
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Arellano, C. (1997). Primer Curso de Derecho Internacional Público, Porrúa, México.

Godinho, M. (2015) Constitución de la República, sistema laboral brasileño y Derecho colectivo del trabajo. Recuperado de: https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=author_see&id=29467

Cordero, F. (2012) Proyecto de Código del Trabajo a la Asamblea. Recuperado de:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/pagina-dos/1/dirigentes-de-los-trabajadores-entregaron-proyecto-de-codigo-del-trabajo-a-la-asamblea>

Trabajo, D. (2018) Código del Trabajo de Chile. Recuperado de:
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

Corral, H. (2007) Derecho Civil y Persona Humana. Cuestiones Debatidas. Chile. Recuperado de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372008000200008&lng=en&nrm=iso

Judicial, P. (2024) Corte Suprema acoge demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones de funcionarias de salud. Chile. Recuperado de: <https://www.pjud.cl/prensa-y-comunicaciones/noticias-del-poder-judicial/108706>

Rawls, J., (1971). “Teoría de la Justicia”. Cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica.

- Constituyente, A. (2008) Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Henríquez, M. (2016) Forma de Estado, en Propuestas Constitucionales, Centro de Estudios Públicos, Santiago. Pp. 115 – 118.
- OIT (2015) La protección del derecho a la Seguridad Social en las Constituciones Latinoamericanas. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo>
- Nacional, C. (2001) Ley de Seguridad Social. Recuperado de:
https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf
- OIT (1982) Convenio 158: Terminación de la relación de trabajo. Recuperado de:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C158,/Document
- Unidas, N. (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de:
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- CNJ (2023) Juicio No. 17371-2020-03474. Recuperado de:
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/17371-2020_03474-FABRICILISA.PDF

9. ANEXOS

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

(especializados en Derecho Laboral) Y REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN MANABÍ

- 1. ¿Considera que se respetan los derechos laborales de la clase trabajadora-obrera en el Ecuador?**
- 2. El art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo indica: “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;”. ¿Considera que este artículo garantiza las facultad y capacidad de decisión de un empleador sobre su propia empresa otorgándole seguridad jurídica o en su defecto vulnera la estabilidad laboral de la clase trabajadora-obrera?**
- 3. ¿Conoce de casos de trabajadores que fueron despedidos a causa del terremoto del 2016?**
- 4. ¿Qué impacto económico, social y laboral tuvo el despido por caso fortuito (art. 169.6 CT) en los trabajadores y sus familias en plena emergencia nacional del terremoto del 16 de abril del 2016?**
- 5. ¿Existe estabilidad laboral, respeto de los derechos fundamentales/constitucionales y seguridad jurídica para la clase trabajadora-obrera en el Ecuador?**
- 6. ¿Considera que el sistema judicial ecuatoriano actúa en defensa de los derechos de los trabajadores cuando estos fueron vulnerados y acceden a la justicia en búsqueda de una reparación integral y de una tutela judicial efectiva?**
- 7. A nivel internacional ¿Ecuador tiene normativas justas respecto a los derechos de los trabajadores durante desastres naturales y acontecimientos de fuerza mayor en comparación con otros países de la región como Chile?**
- 8. ¿Qué reformas o mejoras se podrían proponer para garantizar una mejor protección laboral frente a futuros desastres naturales en Ecuador?**