



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

TÍTULO:

CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T.

DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

AUTORES:

MARTILLO CHALÉN KAREN ANNABELL

SORIA TARCO DIEGO IVÁN

TUTORA:

AB. DIANA ACOSTA

GUAYAQUIL, ABRIL, 2021



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:		"CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19"	
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):		MARTILLO CHALÉN KAREN ANNABELL SORIA TARCO DIEGO IVÁN	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):		VARELES CABRERA JUAN REVISOR	ACOSTA JARAMILLO DIANA PATRICIA TUTOR
INSTITUCIÓN:		UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	
FACULTAD:		FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS	
ESPECIALIDAD:		DERECHO	
GRADO OBTENIDO:		TERCER NIVEL	
FECHA DE PUBLICACIÓN:		ABRIL, 2021	No. DE PÁGINAS: 85
ÁREAS TEMÁTICAS:		DERECHO LABORAL	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:		Pandemia- covid- derechos laborales- derechos- criterios- aplicación de normas-despido	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
RESUMEN			
<p>Este tema se enfoca en la vulneración al derecho de los trabajadores durante la pandemia, así como también en la mala implementación del artículo 169 numeral 6 del CT, causal bajo la cual varios empleadores se acogieron para despedir a sus trabajadores, ya que estos no tomaban en cuenta lo que señala la LOAH, que en su disposición interpretativa-única determina que para el uso de esta causal se debe establecer que el empleador debido a la pandemia tuvo que liquidar su empresa. Debemos tener en cuenta que garantizar los</p>			

derechos de las personas es un deber del Estado y que está consagrado en nuestra Constitución. En la misma línea, no fue hasta 3 meses después en donde la Asamblea Nacional estableció medios alternativos para la solución al problema del desempleo, sin embargo, la ineficacia de LOAH provocó que el país esté sumergido en desigualdad.

ABSTRACT

This issue focuses on the violation of workers' rights during the pandemic, as well as the poor implementation of article 169, numeral 6 of the CT, a reason under which several employers took refuge in order to fire their workers, since they did not take taking into account what the LOAH indicates, which in its sole-interpretative provision determines that for the use of this cause it must be established that the employer due to the pandemic had to liquidate his company. We must bear in mind that guaranteeing people's rights is a duty of the State and that it is enshrined in our Constitution. Along the same lines, it was not until 3 months later that the National Assembly established alternative means to solve the problem of unemployment, however, the ineffectiveness of LOAH caused the country to be submerged in inequality.

ADJUNTO PDF:	SI X	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0968471635 0986429247	E-mail: annabell.martillo@yahoo.com diego.soriat@ug.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre:	
	Teléfono:	
	E-mail:	



**ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA
GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA
CON FINES NO ACADÉMICOS**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Nosotros, KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN, con C.I. 0953922721, y DIEGO IVÁN SORIA TARCO, con C.I. No. 0605921758, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19" son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizamos la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN
C.I. No. 095392272

DIEGO IVÁN SORIA TARCO
C.I. No. 0605921758



ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrada DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO, tutora del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN Y DIEGO IVÁN SORIA TARCO, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de abogados

Se informa que el trabajo de titulación: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 9% de coincidencia.



<https://secure.urkund.com/view/16964445-251036-988649#DccxDglxDADBv6>



firmado electrónicamente por:
**DIANA PATRICIA
 ACOSTA
 JARAMILLO**

DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO
 C.I. 0908947179
 FECHA: 9 DE MARZO DEL 2021



ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

Guayaquil,

M. Dr. Jaime Hurtado del Castillo
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación “CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19” de los estudiantes KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN Y DIEGO IVÁN SORIA TARCO, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que los estudiantes están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA
ACOSTA
JARAMILLO

DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO
C.I. 0908947179
FECHA: 9 DE MARZO DEL 2021



ANEXO VIII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR

Guayaquil, 15 de marzo del 2021

M. Dr. Jaime Hurtado del Castillo
DIRECTOR (A) DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación **CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19** de los estudiantes **KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN Y DIEGO IVÁN SORIA TARCO**. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de **15** palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.

La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo 5 años.

La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

Los estudiantes demuestran conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que los estudiantes están aptos para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

 Firmado por
JUAN ENRIQUE VARELES CABRERA
 0905765780
 EC

Ab. Juan Vareles Cabrera, MSc
DOCENTE TUTOR REVISOR
C.I. 0905765780
FECHA: 22/03/2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, a mi compañero de tesis y a la prestigiosa universidad que me ha brindado años de enseñanza y sabiduría para llegar a cumplir una meta más en mi vida como es la de obtener mi título profesional.

Karen Annabell Martillo Chalén

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, en especialmente mis padres, hermanos y sobrinos, ya que ellos han sido el sustento diario en mi vida y me han dado ánimos para seguir esforzándome y no rendirme.

Diego Iván Soria Tarco

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi mamá Rosalí Chalén, ya que debido al fruto de su esfuerzo por ser una profesional, haber seguido estudiando, haberme dado lo mejor siempre y por enseñarme a nunca rendirme, es que estoy aquí a un paso de ser casi tan grande como ella, quiero agradecer a mi hermana porque ha sido y es como mi segunda madre aunque sea solo dos años mayor, ha tenido la paciencia de verme llegar cansada y atenderme en mis necesidades, ayudarme en mis noches de desvelo por las tareas o exposiciones de la universidad y darme fuerzas para seguir adelante. También quiero agradecer a mi padre, porque siempre se ha preocupado de mi seguridad, de llevarme con bien y puntualidad a mis clases y de no permitir nunca que falte. Agradezco a mis amigos Josué y María, ya que gracias a sus consejos y experiencias me brindaron ayuda y despejaron dudas en mi vida y en este trabajo. Agradezco también a mi tutora de tesis, ya que sus buenas vibras y la sabiduría impartida han ayudado para que mi compañero de tesis y yo podamos tener mejores y centradas ideas en esta investigación.

Karen Annabell Martillo Chalén

Agradezco en primer lugar a Dios, porque gracias a él estoy aquí, a mi madre y mi padre que no solo me dieron la dicha de la vida, sino también me han dado el apoyo y los sustentos económicos para poder trasladarme de mi cantón a la ciudad todos los días durante los 5 años de estudio que he tenido. Agradezco a mis hermanos y mis sobrinos por ser siempre un apoyo emocional para mí. Quiero agradecer obviamente a mi tutora de tesis, porque gracias a sus conocimientos y consejos hemos podido finalizar este trabajo.

Diego Iván Soria Tarco

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	2
El problema	2
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Sistematización del problema.....	3
1.4 Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5 Justificación e importancia.....	4
1.5.1 Justificación teórica.....	5
1.5.2 Justificación práctica	5
1.5.3 Justificación metodológica.....	6
1.6 Delimitación de la investigación.....	6
1.7 Hipótesis o ideas a defender	7
1.8 Sistema de variables.....	7
Variable independiente:.....	7
Variable dependiente:.....	7
CAPÍTULO II	8
Marco teórico.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Marco contextual	13
2.2.1. Generalidades	13
2.3. Marco conceptual	21
Estructura:.....	21
2.4. Marco legal.....	29
CAPÍTULO III:	41
Marco Metodológico.....	41
3.1. Diseño de la investigación.....	41

3.2. Tipo de investigación.....	42
3.3. Método de investigación.....	43
3.4. Población y muestra.....	43
3.5. Instrumentos y técnicas de recolección de información	44
3.6. Resultados	44
3.6.1. Análisis de las respuestas de las personas entrevistadas	44
Pregunta No. 1	44
Análisis	44
Pregunta No. 2	46
Análisis	46
Pregunta No. 3	47
Análisis	47
Pregunta No. 4	48
Análisis	48
Pregunta No. 5	48
Análisis	49
Pregunta No. 6	49
Análisis	49
Pregunta No. 7	50
Análisis	50
3.6.2. Información certificada por el Ministerio de trabajo.....	51
CAPÍTULO IV	51
La propuesta.....	51
4.1. Título de la propuesta	51
4.2. Objetivos de la propuesta	52
4.2.1. Objetivo general.....	52
4.2.2. Objetivos específicos.....	52
4.3. Alcance de la propuesta	52
4.4. Desarrollar la propuesta.....	52
Proyecto de ley.....	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	60

BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXOS	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No. 1 Entrevista

Anexo IV Informe de avance de la gestión tutorial



ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

“CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19”

Autores:

KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN

DIEGO IVÁN SORIA TARCO

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Resumen

Este tema se enfoca en la vulneración al derecho de los trabajadores durante la pandemia, así como también en la mala implementación del artículo 169 numeral 6 del CT, causal bajo la cual varios empleadores se acogieron para despedir a sus trabajadores, ya que estos no tomaban en cuenta lo que señala la LOAH, que en su disposición interpretativa-única determina que para el uso de esta causal se debe establecer que el empleador debido a la pandemia tuvo que liquidar su empresa. Debemos tener en cuenta que garantizar los derechos de las personas es un deber del Estado y que está consagrado en nuestra Constitución. En la misma línea, no fue hasta 3 meses después en donde la Asamblea Nacional estableció medios alternativos para la solución al problema del desempleo, sin embargo, la ineficacia de LOAH provocó que el país esté sumergido en desigualdad.

Palabras Claves: Pandemia- covid- derechos laborales- criterios.



ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

“APPLICATION CRITERIA OF ART. 169 NUMERAL 6 OF THE C.T. DURING THE COVID-19 PANDEMIC”

Author: KAREN ANNABELL MARTILLO CHALÉN

DIEGO IVÁN SORIA TARCO

Advisor: DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO

Abstract

This issue focuses on the violation of workers' rights during the pandemic, as well as the poor implementation of article 169, numeral 6 of the CT, a reason under which several employers took refuge in order to fire their workers, since they did not take taking into account what the LOAH indicates, which in its sole-interpretative provision determines that for the use of this cause it must be established that the employer due to the pandemic had to liquidate his company. We must bear in mind that guaranteeing people's rights is a duty of the State and that it is enshrined in our Constitution. Along the same lines, it was not until 3 months later that the National Assembly established alternative means to solve the problem of unemployment, however, the ineffectiveness of LOAH caused the country to be submerged in inequality.

Keywords: Pandemic- covid- labor rights- criteria.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación estableceremos los efectos negativos que ha traído la pandemia del covid 19 en el ámbito laboral y cómo esta ha dado paso a la vulneración y violación de derechos establecidos en nuestra Constitución, ya que con esta pandemia se ha creado una nueva realidad, a la que como trabajadores nos hemos tenido que acoger para poder seguir con nuestras vidas y al mismo tiempo tomar las medidas de bioseguridad necesarias para evitar los contagios. La pandemia trajo consigo la modalidad de teletrabajo a la que como muchos trabajadores por las labores que realizaban no se podían someter, por lo que se aplicaron medidas extremas en esos casos, como son las de terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, misma que se encuentra establecida en el artículo 169 del Código de Trabajo numeral 6. Esta causal ha traído diversos criterios de aplicación, ya que muchos empleadores aprovecharon su uso para beneficiarse y no tener que pagar la liquidación respectiva de los trabajadores.

Es por ello que en el transcurso de esta tesis, nos hemos propuesto a denotar las consecuencias que han ocasionado la mala aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia del COVID-19, específicamente en los meses de abril, mayo y junio del 2020.

CAPÍTULO I

El problema

1.1 Planteamiento del problema

La pandemia ocasionada por el covid-19 ha producido grandes y graves estragos en nuestro país, así como también en el mundo, uno de esos es un desgaste a la economía global, lo que obtuvo como consecuencia que las grandes masas de producción disminuyeran así su potencia, afectando en varios ámbitos, en este caso en específico nos encontramos con la afectación producida en el ámbito laboral, la cual ha sido tan grande hasta el punto de provocar que las personas sean despedidas de sus empleos de forma intempestiva, por cuanto muchas empresas estuvieron cerradas durante la cuarentena bajo la que se sometieron países de todo el mundo para tratar de evitar la rápida propagación de los contagios de este virus; y, otras que no podían cerrar y debían seguir laborando realizaron estas labores en la modalidad de teletrabajo, sin embargo, no todas las empresas pudieron acogerse a esta modalidad, por lo tanto esto ha traído como consecuencia que se den diversas formas de aplicación de la legislación, por lo que varios empleadores se han acogido erróneamente al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Dándole así una mala interpretación al mencionado artículo y valiéndose de él para despedir de manera irregular masivamente a sus trabajadores, aunque estos hayan laborado de manera ininterrumpida por un largo periodo, para así no tener que pagarles la liquidación que por ley les corresponde. Ocasionando de esta manera una vulneración de los derechos de los trabajadores. Sin tomar en cuenta que la aplicación correcta del mencionado artículo que respalda la no existencia de un abuso al acogerse a una ley, es para los casos específicos en que

estas empresas estén en liquidación, tal como lo regula la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del covid-19 en su disposición interpretativa.- única.

Por lo que debido a esto la problemática existente es un vacío legal dentro del código de trabajo en el artículo 169 numeral 6, ya que en este numeral debe determinarse el proceso al cual deben someterse los empleadores para el uso de esta causal, como son los casos en los que una situación o circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito hayan llevado a un empleador o una empresa al punto de tener que liquidar esta.

1.2 Formulación del problema

¿Qué consecuencias ha ocasionado la mala aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia del COVID 19 en los meses de abril, mayo y junio del 2020?

1.3 Sistematización del problema

¿Ha aumentado el desempleo en los meses de abril, mayo y junio del 2020 debido a la pandemia y a la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo?

¿Por qué el Ministerio de Trabajo no sancionó a las empresas que despidieron a sus trabajadores basándose erróneamente en el art.169 numeral 6 del Código de Trabajo?

¿Existen otros mecanismos de aplicación donde se pueda acoger el empleador para no repercutir al trabajador?

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los diversos criterios de aplicación que le han dado las empresas al artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo durante la pandemia del covid-19

1.4.2. Objetivos específicos

Calcular el porcentaje de trabajadores que fueron despedidos bajo el criterio de aplicación que le han dado los empleadores al art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia del covid 19.

Comparar el porcentaje de trabajadores que fueron despedidos en los meses de abril, mayo y junio del 2019 y los meses de abril, mayo y junio del 2020.

Determinar las circunstancias que implican que los empleadores recurran al despido de los trabajadores bajo la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo

Identificar qué derechos fueron afectados a los trabajadores por los despidos que se dieron bajo la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante los meses de abril, mayo y junio del 2020 por la pandemia del COVID-19.

1.5 Justificación e importancia

La siguiente investigación surge de la vulneración a varios derechos laborales que se vieron violentados en la pandemia derivada del covid-19, esta se encuentra enfocada en un ámbito laboral porque es de vital relevancia para la norma jurídica ecuatoriana el demostrar cómo el uso incorrecto de la ley puede traer consigo varios agravios que van en contra de derechos de las personas, como es el caso específico de los trabajadores, como en estos casos se

han producido varios despidos masivos y que estas causas de la terminación laboral se han justificado incorrectamente, dejando en estado de vulnerabilidad a un gran grupo de empleados con relación de dependencia, esto nos lleva a hacernos una pregunta de ¿cómo los diversos criterios de los que aplican la ley pueden traer consigo daños y perjuicios que afectan directamente a los trabajadores? a pesar de que se creó una ley específica donde se pretendía garantizar la sostenibilidad del empleo y que tanto los trabajadores como los empleadores llegaran a acuerdos para así no perder su sustento laboral, ni sus principales fuentes de ingresos.

1.5.1 Justificación teórica

El propósito de la investigación es demostrar la falta de garantías laborales que se produjeron hacia los trabajadores que se encuentran desprotegidos ante situaciones imprevistas; como lo es el COVID-19, el empleador en los casos en que aplique incorrectamente la causal de caso fortuito o fuerza mayor para la terminación de la relación laboral a más de reconocerle al trabajador todos los beneficios de ley al momento de su despido, también debe de pagarle la liquidación por despido intempestivo de ser el caso en el que se acoja a este numeral incorrectamente. Es necesario que exista un control exhaustivo para que se aplique la correspondiente sanción monetaria a las empresas que continúan activas y a pesar de ello se hayan acogido al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo solo para evadir pagos al trabajador y dejarlos en una situación de inestabilidad para el sustento del hogar, ya que aunque existen sanciones, no se están aplicando con el rigor debido.

1.5.2 Justificación práctica

El resultado de esta investigación nos puede ayudar a establecer cuál es el porcentaje de desempleados en el Ecuador usando el artículo 169 numeral 6 durante la pandemia del covid 19,

esencialmente en los meses de abril a junio del 2020, ya que esta investigación se aplica concretamente al ámbito laboral y tiene como fin esclarecer los criterios que se han usado al aplicar una ley, cuáles son los parámetros correctos bajo los cuales se debe de aplicar, así como las sanciones respectivas al incumplimiento de estas y establecer el porcentaje de desempleados por la pandemia del covid 19.

1.5.3 Justificación metodológica

El trabajo investigativo a tratar es referente a los criterios de aplicación del art. 169 numeral 6 del código de trabajo, para lo cual se aplicará datos doctrinarios que esclarezcan varias formas de interpretación del artículo antes mencionado que no fue nada beneficioso para el sector de los trabajadores en tiempo de pandemia.

Los métodos que complementan el siguiente trabajo investigativo son el analítico-sintético que parte de los hechos para luego determinar las formas de interpretación sobre la causa para la terminación del contrato individual, el método inductivo que parte de premisas particulares para llegar a una conclusión general y el método cualitativo, la cual no se basa en aspectos susceptibles de cuantificación, esta nos dará a conocer los parámetros que se han acogido los empleadores de forma errónea y maliciosa alejándose del marco legal.

1.6 Delimitación de la investigación

Como es de conocimiento público, el trabajo es un derecho universal y es la base de la economía de un país, que a causa de la pandemia se ha visto afectado considerablemente. Por lo anteriormente expuesto la delimitación de esta investigación se enfoca en la errónea aplicación de la causal 6 del artículo 169 del Código de trabajo, esto es en el término de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, a la que se acogieron los empleadores en la pandemia del covid

19, hechos que hasta la actualidad siguen ocurriendo, pero delimitaremos nuestra investigación a lo sucedido en los meses de abril a junio del 2020 en la ciudad de Guayaquil.

1.7 Hipótesis o ideas a defender

¿La mala aplicación de la causal 6 del artículo 169 vulnera derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República elevando el nivel de desempleados en el país?

1.8 Sistema de variables

Variable independiente:

Pandemia del covid 19 en el Ecuador

Variable dependiente:

Desempleo por la mala aplicación del artículo 169 numeral 6

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Todos los países sufrieron grandes cambios a consecuencia de la pandemia del covid-19 originaria de China, que según se constata en las noticias del mundo, la pandemia inició en dicho país desde diciembre del 2019, pero se fue expandiendo velozmente por todo el mundo a partir de febrero del año 2020. Lo que obligó a los diversos gobiernos del mundo a tomar medidas drásticas para evitar lo más posible que la pandemia se propague rápidamente, ya que esta pandemia tuvo un índice de mortalidad mayor de lo que se esperaba. Una de estas medidas ante tal emergencia fue la de declarar un estado de cuarentena para todos los países, debido a que la cantidad de contagiados diariamente era impactante y asimismo iba incrementando.

Estas medidas se tomaron por causa de que: “El aislamiento y la desmovilización social permite controlar la propagación del virus y con ello hacer que el contagio se realice de forma lenta y progresiva. Esta situación deseable consigue evitar el colapso de los hospitales y garantizar la eficacia de los sistemas de salud” (López, 2020). Siendo estos los efectos positivos que podemos hallar en la cuarentena, no todos lo fueron, ya que la cuarentena no solo nos trajo beneficios como el de disminuir la población contagiada, sino que también trajo consecuencias. Una de las más grandes consecuencias se puede observar en el ámbito laboral, tal como lo dijo Eduardo López en su artículo Flexibilidad (2020), protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19: “Las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Una vez más, es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro

modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas” (López, 2020).

Para seguir produciendo, evitando los contagios de los trabajadores dentro de las empresas y cumpliendo con la cuarentena, la única solución posible era la de realizar la modalidad de teletrabajo, la cual en el Ecuador ya se encontraba regulada según el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090, mismo que fue expedido el 18 de mayo del 2017 por el Ministerio de Trabajo en el que se acuerda: expedir la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público y que en su art. 3 define textualmente al teletrabajo de la siguiente manera: “La prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS), tanto para su gestión como para su administración y control¹” (Ministerio del Trabajo, 2017). Siendo en este caso totalmente necesaria la modalidad de realizar teletrabajo, es así como se pudo continuar trabajando en las empresas que por las labores que realizaban se podía trabajar en esta modalidad.

En consecuencia y como esta modalidad de teletrabajo ya estaba regulada en nuestra legislación ecuatoriana, el uso de esta fue lo que impidió que pese a la crisis económica que vivió el país por la pandemia del covid 19 las empresas se vinieran abajo, es decir, permitió a muchas empresas lograr mantenerse en el año 2020 y que los trabajadores no se vean afectados porque

¹ Ministerio del Trabajo. (18 de MAYO de 2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017.0090*. Quito: Registro Oficial.

seguían ganando su remuneración completa como en el trabajo presencial, es por esto que esta modalidad se fue implementando obligatoriamente en el Ecuador.

Para la mayoría el trabajar desde la comodidad de su hogar, sin riesgo de contagios y avanzando con las designaciones que les daban sus jefes puede ser un privilegio o beneficio. Puesto a que tal como lo dice López, “estas medidas preventivas darán lugar a nuevas formas de relación en el trabajo y en la sociedad, maximizando la perspectiva preventiva de los riesgos derivados del contagio del virus” (López, 2020). Sin embargo, a pesar de esto existían empresas que no se podían mantener solo con esta modalidad y para no verse afectada por la crisis y no despedir a sus trabajadores, tuvieron que acogerse a otra alternativa como lo es la reducción de la jornada laboral, misma que trae a su vez la reducción del salario que percibía un trabajador. Esta reducción de la jornada laboral es una figura que ya existía en nuestra ley, fue creada en época de crisis con el fin de dar una opción a los empleadores que pasaban por problemas económicos, la cual se encuentra estipulada en el artículo 47.1, primer inciso del código de trabajo, que expresa: “En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales²” (Constituyente, Código de Trabajo, 2016).

Esta reducción de la jornada laboral, también se encuentra regulada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, expedida en junio del 2020, misma que fue creada a partir de la

² Constituyente, A. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

desestabilización que vivíamos por la pandemia, a fin de regular varios aspectos, entre ellos la protección de las fuentes de empleo; esta fue una ley en la que se basaron los empleadores al generar un contrato emergente estableciendo la reducción en un periodo más largo, como es de un año, que puede ser renovado por una sola vez por un año más. Esta jornada debe ser de mutuo acuerdo y está establecida en el artículo 16 de la ley de la siguiente manera: “De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.- Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato³...” (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020). Por lo que para que se den estos adendum a los contratos laborales de los trabajadores, estos no solo debían tener un acuerdo bilateral con la empresa, sino que los contratos debían de ser autorizados por el Ministerio de Trabajo y subidos a la plataforma del SUT para que sean legalmente aceptables.

³ Nacional, A. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial.

Los trabajadores no tendrían que preocuparse por los casos en que la relación laboral se termine después de reducir su jornada laboral y con esta, su remuneración, puesto a que la forma en que se debe actuar se establece claramente en la ley, en el código de trabajo en su artículo 47.1 inciso tercero que expresa: “De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo⁴” (Constituyente, Código de Trabajo, 2016)

De igual forma se establece en la ley orgánica de apoyo humanitario, en su artículo 16 inciso cuarto: “De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo⁵” (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020). Por lo tanto, está regulado este hecho para que los empleadores no se quieran librar del pago completo de la liquidación correspondiente en caso de producirse despidos intempestivos.

Siendo esta reducción de la jornada laboral beneficiosa para el empleador, no lo fue para los trabajadores, ya que las consecuencias de las disposiciones de reducción de jornada laboral y de la remuneración recaen sobre estos, puesto a que perjudicaba en materia económica y laboral donde en muchos casos los empleados debían aceptar la reducción de su sueldo y trabajar en situaciones precarias.

⁴ Constituyente, A. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

⁵ Nacional, A. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial.

Por otra parte, para los trabajadores que por las labores que realizaban no podían someterse ni a la modalidad de teletrabajo, simplemente se vieron obligados a no trabajar, aunque no lo quisieran así. Tomando en cuenta estas circunstancias es que el Ministerio de Trabajo expidió el acuerdo ministerial No. MDT-2020-077 mismo que en su artículo 6 establece lo siguiente: “De la suspensión emergente de la jornada laboral.- para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la jornada laboral⁶” (Ministerio del Trabajo, 2020). Por lo que se les suspendió su jornada laboral, y con la suspensión de esta jornada laboral los trabajadores no obtenían su remuneración, tal como lo regulan el Código de Trabajo en su artículo 79 y la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 4 los cuales expresan que: A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

2.2. Marco contextual

2.2.1. Generalidades

Con los antecedentes previstos, es así como los empleadores que tenían a un sin número de trabajadores que no estaban laborando y no estaban cumpliendo sus funciones, tomaron la decisión de despedir a estos masivamente, acogiéndose al cuerpo legal del Código de Trabajo, el cual en su artículo 169 establece las causas para dar por terminada una relación laboral, una de estas es la que encontramos en el numeral 6, misma que expresa lo siguiente: “Por caso fortuito o

⁶ Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-077*. Quito : Registro oficial.

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 evitar⁷” (Constituyente, Código de Trabajo, 2016). Algunos autores como Castañeda definen al caso fortuito o fuerza mayor de la siguiente manera: “Casus fortuitus di omne est, quod humano captu praevideri non potest, aut cui praeviso resisti nequit. Caso fortuito es todo lo que no se puede humanamente prevenir ni resistir” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Siendo cierto que no se pudo prevenir esta pandemia por la rápida propagación del virus, es que los empleadores han mal utilizado esta causal, sin haberse asesorado previamente con abogados, ya que acogiéndose a esta causal los empleadores no tendrían que pagarles la liquidación por todos los años de trabajo que hubiera tenido el trabajador, ni pagarles el despido intempestivo que es el que correspondería en los casos en los que el trabajador no sea el que renuncia o decida terminar la relación laboral.

Es por esto que al inicio de la pandemia, enfocándonos en los meses de abril, mayo y junio del 2020, el Ecuador presencié el despido de aproximadamente 66400 trabajadores, (Pacheco, 2020). De los cuales el 8% aproximadamente fueron despedidos bajo la causal 6 del artículo 169 del código de Trabajo. Un porcentaje bastante elevado, ya que en comparación con lo sucedido en los meses de abril, mayo y junio del año 2019 existió tan solo el 9% de desempleo total, según las cifras del Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos, a través de “la ENEMDU constituye la fuente oficial de los indicadores de mercado laboral del país. El marco conceptual y metodológico sigue recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del

⁷ Constituyente, A. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

Trabajo (OIT); organismo que periódicamente brinda apoyo técnico al INEC” (Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos (INEC), 2020).

A raíz de dichas circunstancias es que se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por lo que teniendo los antecedentes de todas las terminaciones de contratos laborales que se dieron por caso fortuito y fuerza mayor en los meses de abril a junio del 2020, esta ley nos responde a la pregunta ¿en qué casos constituye el despido por esta causal durante la pandemia? Ya que en la disposición interpretativa.- única de esta Ley se señala lo siguiente: “Interprétese 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 telemáticos⁸” (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020). Pero ¿qué significa el cese total y definitivo de la actividad económica? Fabian Corral, quien es experto en el ámbito laboral, nos explica que “para que se aplique la fuerza mayor, según la Asamblea, el empresario debe desaparecer para siempre, eso dice la ley, cuando habla de cese total y definitivo de la actividad económica del empleador”. Corral agregó que “la realidad dice que una empresa puede tener distintas actividades, algunas afectadas por la pandemia, y otras no. Estamos induciendo a la liquidación de las empresas para que se puedan acoger a la fuerza mayor, según la interpretación de la Asamblea del artículo 169 del Código del Trabajo” (Primicias, 2020). Es

⁸ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial .

decir que las empresas tendrían que liquidarse, cerrar definitivamente tal como lo establece la Ley de Compañías para que puedan acogerse a esta causal.

Pero como podemos observar esto no sirvió de eximente para que los trabajadores no fueran desvinculados de sus trabajos, pues si bien el numeral 6 del artículo 169 señalaba lo explicado en el párrafo anterior, esto no permitió disminuir la gran cantidad de despidos, la mayoría de las empresas no se declaraban en quiebra, sino que simplemente se acogían a dicha causal para no tener que pagar la liquidación por despido intempestivo. Mientras otras empresas comenzaron a liquidarse y a declararse en quiebra, no solo para disminuir costos o porque no soportaron los gastos que tenía cada empresa sino también por el hecho de la transformación de nuevas empresas como las sociedades de acciones simplificadas que surgieron a partir de febrero del 2020, esto permitía la contratación de los mismos trabajadores, pero ahora con una razón social distinta.

El número de perjudicados con respecto a la pérdida de sus empleos, lo podemos hallar en la información que nos proporcionó el Ministerio de trabajo, citada también por el diario El Comercio en un artículo publicado en el mes de mayo del 2020, que nos indica lo siguiente: “Grupo de 5 295 trabajadores que en medio de la emergencia sanitaria fueron desvinculados alegando el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo; esto es por la causal de fuerza mayor. Los datos fueron proporcionados el 6 de mayo por el ministro de Trabajo, Luis Poveda, a la Comisión de Derechos de los Trabajadores. El numeral 6 del artículo 169 aplica cuando existen circunstancias que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o evitar. Además de las desvinculaciones por fuerza mayor, si se añaden los

despidos intempestivos y las renunciaciones con acuerdos entre las partes, entre otras, unos 66 400 trabajadores pasaron al desempleo. El Ministerio de Finanzas proyecta que 508 000 perderán sus empleos a causa de la crisis por la pandemia” (Pacheco, 2020).

Debido a la pandemia, en esta ciudad de Guayaquil se han presenciado muchas irregularidades en materia laboral, principalmente a nivel administrativo porque no se han implementado las sanciones monetarias correspondientes al erróneo uso y la propia interpretación de la ley que le han dado los empleadores a esta causal de caso fortuito o fuerza mayor; respecto a esto se debe indicar que el único órgano encargado de interpretar la ley es la Asamblea Nacional, tal como lo establece el Código Orgánico de la Función Legislativa, que en su artículo 9 indica lo siguiente: “Funciones y Atribuciones.-

La Asamblea Nacional cumplirá las atribuciones previstas en la Constitución de la República, la Ley y las siguientes: 6.

Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio⁹” (Asamblea Nacional, 2009).

Al darse este incumplimiento o aplicación errónea de la ley también podemos encontrar en la misma Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su artículo 17 lo siguiente: “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

⁹ Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de la Función Legislativa*. Quito.

artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5)¹⁰ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020). Refiriéndose en el mencionado artículo a una sanción pecuniaria que se les impondría a los empleadores que dieran mal uso de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, siendo esta sanción igual que la aplicada para despido intempestivo multiplicada por 1.5, que deben de cancelarle a sus ex trabajadores, sin embargo el proceso de un juicio es muy largo y puede durar años, tomando en cuenta que debido a esta mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor es que los jueces tuvieron una carga procesal elevada, recibiendo muchas más demandas de las que percibían diariamente antes de la pandemia, por lo que al no ver una buena administración de justicia y aplicación de las sanciones establecidas es que los empleadores siguieron usando esta causal aunque no estuvieran inmersos en los requisitos para darle el uso respectivo. Entonces cómo si estaba regulado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario quiénes se podrían acoger a la causal 6 del artículo 169 del CT es que se dieron tantos despidos a pesar de que las empresas siguen funcionando normalmente hasta la actualidad y no cerraron como lo indica la ley. Esto se debe a que las sanciones aplicadas al caso en que se acojan erróneamente a esta causal no se han implementado como corresponde. Debido a estos atropellos a los derechos laborales es que en Guayaquil en los meses desde abril a o del 2020 hubo muchas personas que quedaron desempleadas, sin poder mantener a sus familias, ya que, en la mayoría de los casos por cuestiones del propio desempleo en el país, es que de las familias solamente una persona trabajaba y al perder esta persona su empleo, sin la liquidación que le correspondía por los años de trabajo, esa familia entraría en una crisis económica, aumentando de esta forma la pobreza de la nación.

¹⁰ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

Por lo que se puede constatar que esta pandemia provocó el aumento desmesurado del desempleo en nuestro país, muchas personas pasaron de tener un trabajo estable, con el cual alimentaban a sus familias, a estar en un estado de desempleo indigno que genera alteración por la falta de actividad y el no saber cómo llevar un sustento económico al hogar, con el cual se pueda vivir cómodamente en estos tiempos de crisis derivados de la pandemia del covid 19.

A causa de las atribuciones que se han tomado los empleadores al no aplicar las leyes como corresponden es que se han visto vulnerados los derechos de los trabajadores que se encuentran protegidos en nuestra Constitución, aunque si bien la pandemia constituía a primera vista lo que señala el artículo 169 en su numeral 6, se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para interpretar esta causal y regularla como ya lo hemos establecido, y para normar dicha etapa de liquidación tenemos que trasladarnos a la Ley de Compañías, que en su art. 360 numeral 2 determina lo siguiente: “Art. 360.- Son causales de disolución de pleno derecho de las compañías, las siguientes: 2. El auto de quiebra de la sociedad, legalmente ejecutoriado¹¹” (Asamblea Constituyente, 2020). Según Xavier Andrade Cadena, abogado societario y catedrático “si una compañía no tiene obligaciones la disolución y liquidación tarda unos seis meses. “Pero si tiene obligaciones puede tomar dos o más años”. Luego del proceso de disolución viene la liquidación. En ambos puntos, la empresa aún puede recuperarse. El paso final es la cancelación. Andrade Cadena explica que si la compañía es cancelada en el Registro Mercantil, “ya no se puede hacer nada y la empresa muere” (El Comercio, 2014). Es decir, para poder hacer uso de esta causal de caso fortuito o fuerza mayor, la empresa tiene que haber cesado totalmente de sus funciones, tiene que encontrarse liquidada, y esta liquidación inscrita en el

¹¹ Asamblea Constituyente. (2020). *Ley de Compañías*. Quito.

Registro Mercantil y La SUPERCIAS, tal como lo expresa el artículo 380 de la Ley de Compañías: “Art. 380.- Una vez que se hubiere verificado el cumplimiento de las causales establecidas en el artículo 377 de esta Ley, la Superintendencia podrá emitir una resolución en la que dispondrá, al menos, lo siguiente:

1. La disolución y liquidación de oficio de la compañía;
2. La designación de un liquidador y su inscripción en el Registro Mercantil del domicilio de la compañía, previa la aceptación del nombramiento, que también deberá adjuntarse;
3. Convocar a los acreedores con el fin de que en el término de sesenta días presenten a la compañía los documentos que justifiquen sus acreencias;
4. La notificación de la resolución a los registradores de la Propiedad del país, y en general a los funcionarios a quienes corresponde el registro de enajenación o gravámenes de bienes, con el fin de que se inhiban de inscribir cualquier acto o contrato mediante el cual se transfiera un bien de propiedad de la compañía disuelta, si dicho acto o contrato no estuviere suscrito por el liquidador de la sociedad;
5. La notificación de la resolución a las entidades financieras para que procedan de conformidad con lo señalado en esta Ley;
6. La publicación de la resolución en el portal web institucional de la Superintendencia;
7. La notificación de la resolución a la dirección de correo electrónico de la compañía que conste en los registros de la institución; así como, al Registro Mercantil del domicilio principal de la compañía, para su marginación e inscripción.

Emitida la resolución, deberá inscribirse en el Registro Mercantil respectivo, para dar inicio al proceso de liquidación de oficio.

En los casos que considere pertinente, la Superintendencia podrá disponer en la resolución que

ordena la disolución que el o los representantes legales inicien el proceso de liquidación correspondiente una vez inscrita dicha resolución¹²” (Asamblea Constituyente, 2020). Por lo que de no realizarse todos los requisitos correspondientes para que la compañía se halle liquidada y hacer uso de la causal 6 del art. 169 del CT, se estaría cayendo en un despido intempestivo masivo para todos los trabajadores y vulnerando sus derechos laborales.

2.3. Marco conceptual

Estructura:

Uno de los principales jurisconsultos, mismo que tiene un diccionario de derecho laboral es Alfredo Castañeda, por lo que en esta parte del segundo capítulo estableceremos definiciones relevantes en este trabajo de investigación, teniendo en cuenta que nuestro tema es los criterios de aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia del covid 19, lo primero que definiremos es lo que es el caso fortuito, según Castañeda este es “Casus fortuitus di omne est, quod humano captu praevideri non potest, aut cui praeviso resisti nequit. Caso fortuito es todo lo que no se puede humanamente prevenir ni resistir” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Entonces para que el uso de esta causal de terminación de una relación laboral entre empleador y trabajador se de por terminada, previamente tiene que existir un contrato de trabajo, el cual es un “Documento escrito o acto verbal, independientemente de la forma o denominación, en virtud del cual una parte se obliga a prestar a la otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Debe contener nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de ambas; el señalamiento de si la relación de

¹² Asamblea Constituyente. (2020). *Ley de Compañías*. Quito.

trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado; el servicio o servicios por prestar, descritos con la mayor precisión; el lugar o los lugares donde se realizará el trabajo; la duración de la jornada; la forma, el monto, el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que se proporcionarán capacitación o adiestramiento en los términos de los planes y programas establecidos o por implantar en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley aplicable, y otras condiciones similares, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón” (Castañeda A. S., 2012).

Sabemos que la razón por la que se está implementando hasta la actualidad el uso del caso fortuito o fuerza mayor es por la existencia de la pandemia “Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales” (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Esta pandemia inició en el 2019 por causa del covid 19 “Los coronavirus son una amplia familia de virus, algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas. Producen cuadros clínicos que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus que causó el síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV) y el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV). *El nuevo coronavirus se llama SARS-CoV-2, la enfermedad se llama Corona Virus Disease 2019=COVID19.* Es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y se ha detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en

China. Todavía hay muchas cuestiones que se desconocen en relación a la enfermedad que produce: **COVID-19**” (Ministerio de Salud Pública, s.f.).

Sin embargo, no fue declarada pandemia como tal hasta el año 2020 cuando a partir del mes de marzo fue la causante de que todos los países se tuvieran que someter a una cuarentena, es decir al “aislamiento preventivo a que se somete durante un período de tiempo, por razones sanitarias, a personas, animales o cosas” (Real Academia Española, 2020).

Debido a estas circunstancias imprevistas y a la cuarentena es que los empleadores “actualmente, el término se utiliza como sinónimo de patrón. Forma parte del lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Mismos que manejan y representan legalmente las empresas, se vieron obligados a despedir a sus trabajadores, de las empresas en las que laboraban, según el mismo Castañeda empresa es la “Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, también entendida como unidad económica y social. Con distintas formas, proporciona los bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión. La empresa aparece como una comunidad en la que el capital y el trabajo asumen un papel de igual importancia, sin que ya quepa hablar de supremacía de uno respecto al otro. Esto determina la existencia de un concepto social sobre aquélla. Sin embargo, además del capital, el trabajo y la gestión, la tecnología es un factor relevante en las empresas. Y los avances e innovaciones tecnológicos han creado históricamente tensiones entre el capital y el trabajo. Sustitución Patronal En El Caso De Transmisión Parcial De La Empresa. La sustitución patronal opera no sólo cuando se transfiere

la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con lo cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 7a. Época, Vol. 163-168, 5a. Parte, p. 41 (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

Antes de entrar en la materia del despido, estableceremos primero lo que es un empleado, según la RAE es una “Persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos” (Real Academia Española, 2020). Y según Castañeda es una “Persona que realiza un trabajo, generalmente de naturaleza técnica, para otra o alguna empresa o institución por un sueldo o salario, con frecuencia en una oficina. Tradicionalmente, empleado se ha opuesto a trabajador u obrero por diversas razones: el primero suele ser de clase media, y el trabajador pertenece al sector popular o clase baja; la remuneración del empleado (sueldo) es en general mayor que la del obrero (salario); las tareas del empleado son de naturaleza técnica, intelectual o administrativa, mientras que las del obrero fundamentalmente requieren esfuerzo físico, y las condiciones laborales suelen ser mejores para un empleado que para un obrero. Sin embargo, esa distinción se está abandonando por varias razones: la predominancia del sector de servicios en las economías nacionales sobre la producción de bienes; los cambios tecnológicos han originado la disminución del esfuerzo físico necesario para producir un bien; empleado parece un término neutro que deja de lado la noción de obrero-patrón, explotado-explotador; actualmente hay actividades intermedias que requieren esfuerzos físicos e intelectuales, y las voces empleado y empleador se utilizan predominantemente en el lenguaje del derecho internacional del trabajo.

En cualquier caso, empleado y obrero no dejan de ser trabajadores que realizan a cambio de un salario una actividad subordinada a una persona física o a una moral” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

Estos empleados o trabajadores recibían una remuneración por las horas laboradas, en materia laboral el pago o compensación hacia un trabajador se lo denomina de diversas maneras, pasaremos a definir las más frecuentes; según Castañeda la remuneración es “Del lat. remuneratio, -ōnis. Pago o contraprestación que deben recibirse por el trabajo prestado. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo ni objeto de renuncia por el trabajador. Remunerare solvere est, non donare. Remuneración es pagar, no es dar” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

El salario es “Del lat. salariūm, de sal, sal. Retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo o de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Y también lo encontramos definido de la siguiente manera “Debe pagarse en moneda de curso legal, sin que se permita hacerlo efectivo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituirse aquélla. Será remunerador y nunca inferior al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

“Los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: pensiones alimenticias, pago de habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, si el descuento no excede de 10% del salario, pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; a quienes se haya otorgado un crédito para adquirir viviendas situadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se descontará 1% del salario, que se destinará a cubrir los gastos por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto de que se trate –el descuento deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador y no excederá de 20% del salario–, y pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de con sumo duradero o al pago de servicios –el descuento estará precedido de esa aceptación del trabajador y no podrá exceder de 10% del salario” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

Y por último con respecto a la compensación salarial tenemos la definición de sueldo según Castañeda viene “Del lat. solīdus. Cantidad fija de dinero que se paga de manera regular a un trabajador, particularmente al empleado de una empresa” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

Estas remuneraciones se vieron afectadas, debido a que por la pandemia y el estado de cuarentena que se estaba viviendo se dieron 4 diversas opciones para los trabajadores, donde la única beneficiosa para estos fue la de realizar la modalidad de teletrabajo, la cual es el “modo de laborar con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a distancia desde un lugar, no necesariamente la empresa, que puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar seleccionado por él. En Francia, el teletrabajo es una modalidad de organización, ejecución o ambas de una labor ejercida de manera habitual por una persona física: se efectúa a distancia

(fuera del lugar que recibe el resultado de dicha actividad) y sin posibilidad física de supervisar su ejecución. Implica el uso de la informática y las telecomunicaciones, así como la transmisión de datos a distancia. La Ley Federal del Trabajo reformada considera trabajo a domicilio aquel que se realiza a distancia mediante tecnologías de la información y de la comunicación (art. 311). Desde nuestro punto de vista, la caracterización del teletrabajo no es más que una modalidad de organización o ejecución del trabajo a domicilio” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

La segunda opción que se dio fue la de la reducción de jornada laboral, “consiste en la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral y, por extensión, en el cómputo de horas trabajadas mensual y anualmente por alguno de los motivos que dan derecho a ella” (Wolters kluber, s.f.). Cabe indicar que esta reducción de jornada está ligada a la reducción del salario, misma que “es causa justificada de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

Los trabajadores que tuvieron que aceptar el adendum a sus contratos de trabajo para las reducciones respectivas se vieron afectados, ya que la mitad de su sueldo no les alcanzaba para la crisis por la que se está viviendo y muchas veces trataban de conseguir otro empleo, cosa que por la misma crisis y el desempleo que se vive en el país, es imposible, Castañeda define el desempleo como la “Situación de las personas que, aun cuando pueden o quieren trabajar, no consiguen empleo o lo pierden sin causa imputable a ellas” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012).

La tercera opción que afectó profundamente a los trabajadores es la suspensión de la relación de trabajo, que se define como la “interrupción temporal de un contrato individual o

colectivo de trabajo por causas ajenas al trabajador o al empleador. Implica el cese momentáneo de la relación de trabajo; por tanto, una vez superada la causa de suspensión, debe reanudarse el vínculo laboral” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Ya que los trabajadores que pertenecen a grupos vulnerables, es decir, que corren el mayor riesgo en caso de producirse un contagio del virus en ellos; o los que por las actividades laborales que realizaban no se les permitía trabajar bajo la modalidad de teletrabajo tuvieron que suspenderse sus jornadas laborales para no incurrir en la terminación de la relación laboral.

La cuarta opción y la que ha vulnerado más derechos laborales de los trabajadores es la del despido, este está definido en el diccionario de Castañeda como la “Ruptura unilateral, justificada o injustificada, de la relación de trabajo por el empleador. Despido del trabajador. Carga de la prueba. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 65, pp. 74 y 75. Despido, faltas de asistencia posteriores al trabajo, no pueden invocarse como causa de rescisión del contrato de trabajo. Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 70, pp. 79 y 80” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Estos despidos a los trabajadores se dieron en muchos casos basándose en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, los empleadores por el mal asesoramiento o la mala aplicación de esta causal es que abusaron del numeral 6 del artículo 169, ya que la Ley Orgánica de Apoyo

Humanitario estableció que solo en casos en que exista el cese total y definitivo de la empresa, esta puede acogerse a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral con sus trabajadores, el mencionado cese definitivo se refiere a que la empresa por consecuencia de la pandemia no pudo mantenerse activa y entró a una etapa de quiebra, según Castañeda esto es: “Cese de una actividad comercial porque no se puede hacer frente a las obligaciones de pago ni alcanza el activo a cubrir el pasivo. Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para pagar los salarios y las indemnizaciones (art. 114, LFT)” (Castañeda A. S., Diccionario de Derecho Laboral, 2012). Y al no darse la quiebra y no liquidar realmente las empresas, es que se han visto vulnerados los derechos de los trabajadores por esta situación.

2.4. Marco legal

Como hemos podido observar a lo largo de la investigación; las problemáticas existentes son debido a los vacíos legales que se encuentran en nuestras leyes, tenemos que la Constitución de la República del Ecuador que nos establece el punto principal de esta investigación, el derecho al 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 aceptado¹³” (Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008). Sin embargo, en tiempos de crisis como vivimos en la actualidad por la pandemia del covid 19, hemos podido constatar que

¹³ Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

por situaciones como la reducción de la jornada laboral, reducción de la remuneración pactada, suspensión de la jornada laboral y la mala aplicación de las normas es que se han vulnerado derechos constitucionales.

La Constitución de la República regula también el derecho laboral en los artículos 325 y 326:

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores¹⁴”
(Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

¹⁴ Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración¹⁵” (Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008). En estos artículos donde se establecen las diferentes modalidades de trabajo, entra la modalidad de teletrabajo que se dio de manera obligatoria en las empresas al inicio de la cuarentena y se está realizando hasta la actualidad.

Mientras eso es lo que establece la Constitución, por otra parte la norma que regula el trabajo en una forma más específica y dando significados a varios términos laborales es el Código de Trabajo, mismo que en su artículo 8 define lo que es el contrato individual de trabajo: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre¹⁶” (Nacional, Código de Trabajo, 2018).

A más de esto, el Código de trabajo también nos define varios conceptos como son los que expresaremos a continuación: “Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero¹⁷” (Nacional, Código de Trabajo, 2018).

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina

¹⁵ Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

¹⁶ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

¹⁷ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

empresario o empleador¹⁸” (Nacional, Código de Trabajo, 2018) Por otra parte, en el código de trabajo podemos encontrar que se regula el derecho al trabajo según lo establece la Constitución: “Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes¹⁹” (Nacional, Código de Trabajo, 2018).

Así como establece que mientras el trabajo sea honesto y lícito será válido y tendrá que recibir su respectiva remuneración. “Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio²⁰ (Nacional, Código de Trabajo, 2018).

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado” (Nacional, Código de Trabajo, 2018).

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario²¹” (Nacional, Código de Trabajo, 2018). Sin embargo, en esta pandemia hemos visto cómo los empleadores han querido violentar este derecho, debido a que se dio la suspensión de la jornada laboral para los trabajadores que eran del grupo

¹⁸ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

¹⁹ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

²⁰ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

²¹ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

vulnerable y para los que por las labores que realizaban no podían someterse a la modalidad de teletrabajo.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores²²” (Nacional, Código de Trabajo, 2018). Esto lo dispone el Código de Trabajo y no fue así como se dio la aplicación del artículo 169 numeral 6, ya que fue un perjuicio para los trabajadores al terminar su relación laboral de esta forma y sin la liquidación respectiva por todos los años laborados.

El Código de Trabajo al igual que la Constitución, no establecen una definición amplia sobre lo que es el caso fortuito o fuerza mayor, este Código laboral solo establece cómo se puede dar por terminado un contrato por esta causal: “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 evitar²³;...” (Nacional, Código de Trabajo, 2018). Y ya que el Código de Trabajo solo lo establece como una causal, para una definición amplia sobre lo que es el caso fortuito o fuerza mayor podemos trasladarnos al Código Civil, que le da una definición en su Art. 30 “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un

²² Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

²³ Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc²⁴” (Asamblea Nacional, 2020).

Este Código civil también nos ofrece la definición de lo que es una persona jurídica, que son las empresas, según el “Art. 564.- Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones, y fundaciones de beneficencia pública. Hay personas jurídicas que participan de uno y otro carácter²⁵” (Nacional, Código Civil, 2018).

Cabe recalcar que ni la Constitución de la República, ni el Código de trabajo y tampoco el Código Civil establecieron cómo debe llevarse a cabo la terminación de la relación laboral en caso fortuito o fuerza mayor, es por esto que en junio del año 2020 se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del covid 19, en esta ley no solo se dio una regulación de cómo llevar a cabo el teletrabajo (que era la única forma en que se estaba laborando durante la cuarentena), mismo que ya se encontraba regulado en el Código de trabajo, pero que en esta ley en su disposición reformativa primera indica un agregado al artículo 16 del CT: "Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y

²⁴ Asamblea Nacional. (2020). *Código Civil*. Quito.

²⁵ Asamblea Nacional. (2020). *Código Civil*. Quito.

la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo²⁶ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo²⁷ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo²⁸ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones²⁹ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las

²⁶ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

²⁷ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

²⁸ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

²⁹ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles³⁰ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina³¹ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas³² (Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Esta modalidad de teletrabajo no es algo nuevo, ya que en nuestra legislación ecuatoriana ya se encontraba regulado en el Acuerdo ministerial MDT-2017-0090 del 18 de mayo del 2017 en su “Art. 3.- La prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS), tanto para su gestión como para su administración y control³³” (Ministerio del Trabajo, 2017).

Como ya se ha mencionado, para los casos en que el trabajador por la actividad laboral que realiza no pueda acogerse a la modalidad de teletrabajo se expidió el Acuerdo ministerial No. MDT-2020-077, el cual en su “Art. 6 nos indica sobre la suspensión emergente de la jornada

³⁰ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

³¹ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

³² Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

³³ Ministerio del Trabajo. (18 de MAYO de 2017). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2017.0090*. Quito: Registro Oficial.

laboral.- para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la jornada laboral³⁴” (Ministerio del Trabajo, 2020).

En la antes mencionada Ley Orgánica de Apoyo Humanitario también se estableció la forma en cómo debía llevarse a cabo la causal 6 del artículo 169, por caso fortuito o fuerza mayor en su “Disposición interpretativa.- única

Interprétese 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 telemáticos³⁵” (Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020). Lo que claramente expresa que para acogerse un empleador a dicha causal, su empresa debe haber sido liquidada, al contrario de lo que hicieron muchas empresas de simplemente usar esta causal, despedir a los trabajadores, contratar nuevos y seguir laborando.

Por estas cuestiones es que la misma Ley Orgánica de Apoyo Humanitario indica cuál es la sanción a seguir en caso de que sea aplicado el artículo 169 numeral 6 de manera errónea en su

³⁴ Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-077*. Quito : Registro oficial.

³⁵ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

“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)³⁶” (Constituyente, Ley Orgánica De Apoyo Humanitario, 2020)

Así como también se establecieron formas de dar opciones a los empleadores para que no se vean en la obligación de despedir a sus trabajadores, como es en el “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%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida³⁷ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez³⁸ (Constituyente, Ley orgánica de apoyo humanitario, 2020).

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir

³⁶ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

³⁷ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

³⁸ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno³⁹ (Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento⁴⁰ (Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

En este marco legal estableceremos una ley importante dentro de esta investigación, como lo es la Ley de Compañías, misma que nos indica cuáles son los requisitos o pasos a seguir para considerar a una empresa como liquidada, esto lo establece en su artículo “Art. 380.- Una vez que se hubiere verificado el cumplimiento de las causales establecidas en el artículo 377 de esta Ley, la Superintendencia podrá emitir una resolución en la que dispondrá, al menos, lo siguiente:

1. La disolución y liquidación de oficio de la compañía;
2. La designación de un liquidador y su inscripción en el Registro Mercantil del domicilio de la compañía, previa la aceptación del nombramiento, que también deberá adjuntarse;
3. Convocar a los acreedores con el fin de que en el término de sesenta días presenten a la compañía los documentos que justifiquen sus acreencias;

³⁹ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

⁴⁰ Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial.

4. La notificación de la resolución a los registradores de la Propiedad del país, y en general a los funcionarios a quienes corresponde el registro de enajenación o gravámenes de bienes, con el fin de que se inhiban de inscribir cualquier acto o contrato mediante el cual se transfiera un bien de propiedad de la compañía disuelta, si dicho acto o contrato no estuviere suscrito por el liquidador de la sociedad;

5. La notificación de la resolución a las entidades financieras para que procedan de conformidad con lo señalado en esta Ley;

6. La publicación de la resolución en el portal web institucional de la Superintendencia;

7. La notificación de la resolución a la dirección de correo electrónico de la compañía que conste en los registros de la institución; así como, al Registro Mercantil del domicilio principal de la compañía, para su marginación e inscripción.

Emitida la resolución, deberá inscribirse en el Registro Mercantil respectivo, para dar inicio al proceso de liquidación de oficio.

En los casos que considere pertinente, la Superintendencia podrá disponer en la resolución que ordena la disolución que el o los representantes legales inicien el proceso de liquidación correspondiente una vez inscrita dicha resolución⁴¹ (Asamblea Constituyente, 2020). Siendo este artículo de suma importancia porque nos traslada desde la causal 6 del 169 del Código de trabajo, a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y por último a esta Ley de Compañía, siendo una necesaria para el entendimiento o vacío legal de la otra.

⁴¹ Asamblea Constituyente. (2020). *Ley de Compañías*. Quito.

CAPÍTULO III:

Marco Metodológico

3.1. Diseño de la investigación

Respecto a la investigación planteada como son los criterios de aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo durante la pandemia del covid 19 se debe establecer que la estrategia que se usa para la recolección de información está enfocada en una investigación de carácter histórico y explicativo.

3.2. Tipo de investigación

Esta investigación se encuentra clasificada dentro del tipo histórica-explicativa, debido a que se ha analizado la aplicación y alcance de la causal 6 del artículo 169 en el año 2019, cuando no hubo pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud y el uso de dicha causal en el año 2020 durante la pandemia del covid 19, misma que fue usada bajo las condiciones incorrectas; así como también se da las razones del por qué sucedieron dichos actos. Para una mejor comprensión de los tipos de investigación que hemos implementado en este trabajo de investigación, estableceremos las definiciones:

Histórica: en este método lo que se requiere, es decir, su fin es el de analizar los hechos pasados y realizar la comparación de los hechos presentes, dicho método es el analítico-sintético. El método analítico como la palabra mismo lo dice es el que se realiza los análisis pertinentes para determinar, buscar, descubrir. Por otro lado, el método sintético lo que busca en sí es explicar, interpretar y aclarar el texto. Asimismo esta investigación histórica también es deductiva inductiva; deductiva porque va de lo general a lo particular, como es el caso antes explicado que la causa de los despidos fue producto de la pandemia mundial que generó el covid 19, provocando el despido de miles de trabajadores bajo la causal del artículo 169 numeral 6; y también es inductivo porque el método histórico debe ser completado con la información que va de lo particular a lo general.

Explicativa: su objeto es escarbar en lo profundo del tema y permite la familiarización del tema escogido.

3.3. Método de investigación

Haciendo referencia a lo anteriormente señalado, para esta investigación el método que se utilizará es el deductivo-inductivo, por lo explicado anteriormente el deductivo es el que va de lo general a lo particular y el inductivo el que va de lo particular a lo general.

3.4. Población y muestra

Para este tema de investigación se tomó como población tanto a trabajadores que fueron despedidos bajo esta causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, como a jueces de la Corte Provincial del Guayas de la sala de lo laboral y jurisconsultos expertos en materia laboral, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

CIUDAD	ENTREVISTADO	NÚMERO
GUAYAQUIL	EXTRABAJADORES DESPEDIDOS POR EL USO ERRÓNEO DE LA CAUSAL 6 DEL ART. 169 DEL C.T.	4
GUAYAQUIL	JURISCONSULTOS	3
GUAYAQUIL	JUECES LABORALISTAS DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS, SALA DE LO LABORAL	2

3.5. Instrumentos y técnicas de recolección de información

Para esta investigación hemos usado la recolección de información o datos otorgados por el Ministerio de Trabajo con respecto al número de trabajadores que han sido despedidos por la causal 6 del artículo 169 del Código de trabajo y las entrevistas como instrumentos, estas técnicas nos dan paso a adquirir todos los datos que fueron necesarios para cumplir con nuestra investigación por medio de las opiniones de las personas expertas en el tema, ya sea que sus derechos laborales fueron vulnerados o en defensa de los trabajadores.

3.6. Resultados

Dentro de este trabajo de investigación en vista del impacto social que ha tenido nuestra problemática se realizaron entrevistas a varios abogados laboristas, a jueces de la Corte Provincial de la Sala Laboral, a varios trabajadores que fueron desvinculados de sus trabajos bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor donde se les realizó 7 preguntas y estos pudieron expresar sus opiniones libremente estableciendo un diálogo fluido. Los análisis a las preguntas realizadas son los siguientes:

3.6.1. Análisis de las respuestas de las personas entrevistadas

Pregunta No. 1

1. ¿Cómo ve usted el impacto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo en los meses de marzo a mayo del 2020?

Análisis

En esta primera pregunta nos encontramos con diversos problemas que ha traído la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del CT, a más de los que ya habíamos planteado en

este trabajo de investigación, según un ex trabajador el cual se vio perjudicado por la mala aplicación de la mencionada causal, ya que la empresa para la que laboraba actualmente se sigue encontrando activa según información constatada en el SRI y la SUPERCIA una de las problemáticas es la siguiente: “Sin duda los más afectados han sido los tribunales de justicia, en mi experiencia la gran cantidad de demandas por el mal uso de este artículo ocasionó un colapso en el sistema que está entorpeciendo todo el proceso retrasando cada una de sus etapas más de lo debido. Conozco casos que ingresaron las primeras semanas posterior a la pandemia y otros que ingresaron tan solo un mes más tarde cuyo impacto ha sido que aun tras 6 meses no cuentan con fechas para la primera audiencia, cuando a los primeros casos les tomó un tiempo no superior a 3 meses” (Aguilar, 2021). Por lo que podemos constatar que la errónea aplicación de esta causal de caso fortuito o fuerza mayor no solo ha traído vulneración de derechos laborales, sino que también ha provocado un déficit en la administración de justicia, debido a la elevada cantidad de demandas que se han presentado impugnando estos hechos y alegando el despido intempestivo. Por otra parte también tenemos la opinión profesional de una abogada laboralista con respecto a esta pregunta “El artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo ha sido mal utilizado en el Ecuador en el sentido en el que se ha alegado la situación de la pandemia del covid 19 como caso fortuito o fuerza mayor para terminar relaciones laborales, sin embargo el caso fortuito o fuerza mayor como lo determina la jurisprudencia y el Código civil, se aplica de manera diferente, entonces ha sido una aplicación negativa de los empleadores que sin haberse asesorado le han dado una errónea aplicación a esta causal” (Zambrano, Cómo ve usted el impacto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo en los meses de marzo a mayo del 2020, 2021). Aplicada esta causal incorrectamente por cuestiones de que la misma

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su disposición interpretativa única, establece que el empleador solo se podrá acoger a esta causal cuando se de el cese total de las funciones en la empresa y como no ha sido así y han seguido las empresas en estado activo, perjudicaron de esta forma a los trabajadores.

Según el análisis de las respuestas dadas por los jueces de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, Sala de lo Laboral, esta causal fue mal aplicada por parte del empleador perjudicando a la clase trabajadora, ya que el Ministerio de Trabajo no utilizó una verdadera política para regular la pandemia, se limitó solamente a conjeturas o reglamentar el asunto del caso fortuito o fuerza mayor.

Pregunta No. 2

¿Cuántos procesos por despido intempestivo o por impugnación de acta de finiquito ha llevado usted defendiendo a trabajadores que han sufrido el despido o la terminación de la relación laboral con base en el numeral 6 del artículo 169 del CT? (Pregunta solo para abogados laboristas)

Análisis

Esta es una pregunta que solo se realizó a los abogados laboristas protectores de los trabajadores que se vieron vulnerados por la mala aplicación de la causal 6 del art. 169 del CT, ya que según sus respuestas pudimos establecer cómo se están llevando o se llevaron algunos procesos en este sentido; los abogados entrevistados en su mayoría buscaron llegar a un acuerdo, ya que habiendo planteado y presentado la respectiva demanda, este acuerdo fue ofrecido por la parte defensora de los empleadores al caer en cuenta del error cometido y la cantidad de juicios que se llevaron en sus contras por esto. En los casos en que se siguió el proceso por no poder

llegar a un acuerdo justo para los trabajadores estos juicios todavía no han terminado, ya que actualmente están en otras instancias.

Pregunta No. 3

¿Considera usted que debería darse una reforma al numeral 6 del 169 del CT y en qué sentido?

Análisis

Según las opiniones vertidas en respuesta a la pregunta planteada “más que una reforma se debería dar una ampliación a la aplicación y a la interpretación del caso fortuito o fuerza mayor, porque en el numeral 6 del Código de Trabajo establecen los casos que se pueden dar para hacer uso de este numeral, como son incendios, terremotos, etc. Sin embargo, se debe dar la aplicación de esta causal cuando las empresas ya no tengan la liquidez para sostenerse y que por la pandemia se vea obligada a cerrar la empresa” (Zambrano, Considera usted que debería darse una reforma al numeral 6 del 169 del CT y en qué sentido, 2021).

Asimismo los jueces de la Corte Provincial también consideran que no se debería dar una reforma, sino más bien un alcance de interpretación a una de las formas de terminar el contrato.

Ya que no se le puede exigir a un empresario a pagar todas las obligaciones si este por una situación de caso fortuito o fuerza mayor no tiene cómo, entonces el caso fortuito o fuerza mayor se creó para darle uso en ese sentido, pero no para determinar que por la llegada de la pandemia van a suspender sus actividades por un tiempo corto, despidiendo a sus trabajadores por esta causal, porque no se ha determinado una quiebra, para que esta sea alegada la empresa tiene que ser liquidada ante la SUPERCIAS y nombrarse un liquidador, tiene que mostrar ante el

SRI la liquidación de la empresa y registrarse como suspendido, sino realiza eso ¿cómo se puede considerar que está dentro de los requisitos para darle uso a esta causal?

Sin embargo, los extrabajadores consideran que sí debería haber una reforma, ya que los vacíos legales que tiene este artículo 169 del CT dieron pie a tratar de usarse con el fin de beneficiar a las empresas violando los derechos de los trabajadores.

Pregunta No. 4

¿Cree usted que una reforma a esta causal evitaría que hubiese despidos intempestivos?

Análisis

El caso fortuito o fuerza mayor se da cuando la empresa va a desaparecer del ámbito jurídico, pero si la empresa suscite no da lugar a esta causal y estaríamos dentro de un despido intempestivo, por lo que los extrabajadores consideran que debe haber una reforma dejando claras las condiciones que se deben cumplir para hacer efectiva la causal de este artículo. “En los casos en que como empresa demuestre ante las instituciones correspondientes que estoy en quiebra y que no puedo continuar con la vida de la empresa, y por lo tanto debido a esto no se le puede realizar los pagos de los trabajadores, siguiendo lo establecido en la Ley de Compañías, liquidándose esta, sí se puede dar el uso respectivo de esta causal” (Ruíz, 2021).

Pregunta No. 5

¿Según su experiencia en el ámbito laboral cómo piensa usted que debería darse la aplicación del numeral 6 de 169? (Pregunta solo para jueces y abogados laboristas)

Análisis

“Si no se puede seguir laborando por falta de liquidez, falta de economía ¿cómo se puede continuar con la vida jurídica de la empresa? Declararse en quiebra es una situación jurídica que lo determina al empresario a que no se puede crear negocios por 5 años, entonces debería darse una reforma en relación a que si se llegaran a declarar en quiebra, no por esto hay que castigarlos de 5 a 10 años para que se mantengan en un estado rojo, sino, hay que darle la oportunidad para que pueda continuar y en cuanto se pueda levantar de nuevo, vuelva a hacerlo” (Zambrano, Según su experiencia en el ámbito laboral cómo piensa usted que debería darse la aplicación del numeral 6 de 169, 2021).

Según los jueces para la aplicación de esta causal de caso fortuito o fuerza mayor debe darse una correcta reglamentación, “así como el Ministro de trabajo reglamentó en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que solo se pueden acoger a esta causal de caso fortuito o fuerza mayor las empresas que debido a la pandemia se encontraban en proceso de liquidación” (Víctor Fernández, 2021)

Pregunta No. 6

¿Cuál cree usted que sería la solución para evitar el abuso del 169 numeral 6?

Análisis

En esta pregunta hubo muchas respuestas similares, en todas se concluye en que los legisladores deben de crear una reforma ampliatoria, aclaratoria de la aplicación de esa causal, donde se establezca que si una persona jurídica determina que se va a la quiebra, y tiene repercusiones jurídicas, repercusiones mercantiles, como empresario no le convendría por 5 años no poder poner un negocio, con base en esto debería darse la reforma a la ampliación

refiriéndose a que si un empleador tiene dos negocios y solo uno se va a la quiebra, debería de solo cerrar ese negocio, y si va a abrir otro negocio, debe de ser no solo con otra razón social, sino con otra actividad diferente a la de la empresa anterior. Debería regularse la actividad y vida útil de la empresa y establecerse en qué casos se puede determinar el caso fortuito o fuerza mayor que no afecte al trabajador, pero que tampoco afecte al empleador.

Pregunta No. 7

¿Cree usted que existe una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores por el uso de esta causal 6 del artículo 169 del CT?

Análisis

Entre las respuestas se puede concluir que es una violación completa porque como empleador al ver que no me prohíben nada, lo hago, porque el COGEP es tan empleador, prácticamente el trabajador que va a demandar tiene que demostrar todo y ante esta situación se vulnera bastante los derechos del trabajador. Ya que como trabajador tendría que solicitar al SRI si tal empresa ha realizado el proceso de liquidación o no, pero la contestación que da el SRI es que esa información es privada y solo compete a la empresa.

Una solución que propusieron los entrevistados es que los jueces cuando estén calificando la demanda se les obligue a que cuando lean la forma de la demanda, si en esta existe una solicitud de acceso judicial lo oficien al calificar la demanda, para que exista una economía procesal, ya que esto provoca que al trabajador se le vulneren los derechos porque este tiene que probar todos los hechos demandados y muchas veces no dan la información pertinente para hacerlo.

3.6.2. Información certificada por el Ministerio de trabajo

Cabe señalar que según información requerida mediante una solicitud de copias certificadas, el Ministerio de Trabajo a través de la Señorita Economista Maria Elena Mora Escobar Analista Senior de Servicios Administrativos MINISTERIO DEL TRABAJO nos proporcionó lo siguiente “Conforme a lo solicitado, debo indicar que constan 605 personas que denunciaron haber sido despedidas conforme el artículo 169 numeral 6 (caso fortuito o fuerza mayor) a esta cartera de Estado” (Ministerio de Trabajo, 2021). Por lo que podemos saber una cifra exacta de cuántas personas denunciaron la mala aplicación de dicha causal, sin embargo, no podemos establecer un número específico de a todos los trabajadores que se les vulneró los derechos laborales.

CAPÍTULO IV

La propuesta

4.1. Título de la propuesta

Reformar el Código de trabajo en su numeral 6 del artículo 169, estableciendo una ampliación y aclaración con respecto al uso de esta causal.

4.2. Objetivos de la propuesta

4.2.1. Objetivo general

Ampliar y aclarar el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo para establecer en este numeral cuáles son los procesos y pasos a seguir para que un empleador se pueda acoger a la causal.

4.2.2. Objetivos específicos

Determinar el proceso que tiene que seguir un empleador en caso de querer terminar una relación laboral acogiéndose a la causal 6 del 169 del Código de Trabajo.

Establecer en qué casos el empleador no puede acogerse a la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

4.3. Alcance de la propuesta

La presente propuesta de reforma abarcará toda el área laboral del Ecuador, buscando el beneficio para los trabajadores y empleadores y que no se vulneren los derechos de ambas partes.

4.4. Desarrollar la propuesta

El código de trabajo en su artículo 169 establece cuáles son las causas de la terminación de la relación laboral, con la llegada de la pandemia del covid 19 declarada así por la Organización Mundial de la Salud en el 2020, una de las mayores consecuencias que hubo fue las que se hallan en el ámbito laboral, donde se produjeron despidos a los trabajadores de diferentes ramas. En el Ecuador miles de estos despidos fueron basados en la causal 6 del artículo 169 del Código trabajo, la misma que es por caso fortuito o fuerza mayor.

Nuestra propuesta en este trabajo de investigación luego de haber realizado las entrevistas correspondientes a varios jurisconsultos expertos en materia laboral y con base en lo que hemos analizado e investigado, es la de crear un proyecto de ley donde se determine una reforma a la causal 6 del artículo 169, por lo que a continuación plantearemos nuestro proyecto de ley:

Proyecto de ley

Reformar el Código de trabajo en su numeral 6 del artículo 169, estableciendo una ampliación y aclaración con respecto al uso de esta causal.

El Pleno de la Asamblea Nacional

Considerando:

Que, el Presidente de la República del Ecuador, el 16 de marzo de 2020, expidió un Decreto Ejecutivo 1017, con el cual se declaró en Estado de Excepción a toda la nación, esto en vista de la emergencia sanitaria que estaba viviendo el mundo por causa de la pandemia del covid 19 y así poder proteger los derechos a la salud y vida de los ciudadanos. En el decreto mencionado se regularon restricciones por las que pasaría el país, así como también las medidas que se tomarían para frenar lo más posible la emergencia sanitaria que se desató.

Que, el artículo 5 de dicho Decreto indica que habrá toque de queda y en el artículo 6 la suspensión de las actividades laborales en todos los ámbitos, dándole la facultad al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional para que extienda esta suspensión en caso de ser necesario.

Que esta suspensión de las actividades laborales estaba prevista para que se diera solo por dos semanas, sin embargo, se extendió desde marzo a junio del 2020.

Que, por haber declarado Constitucional el Decreto presidencial del Estado de Excepción, el 19 de marzo del 2020 se estableció que este era válido;

Que, a consecuencia de la pandemia y varios factores como que los trabajadores por las labores que realizaban no podían someterse a la modalidad de teletrabajo y esto provocara que estos no estén laborando, ni produciendo para su empleador, es que varios empleadores se basaron en el numeral 6 del Artículo 169 del Código de Trabajo para despedir a sus empleados desde el inicio de la pandemia, ya que esta fue considerada por los empresarios como caso fortuito o fuerza mayor;

Que, debido a esto los daños y repercusiones de la pandemia recaen sobre los trabajadores, ya que estos se han quedado en un estado en el que se han visto vulnerados sus derechos laborales y también están en un estado de indefensión por causa de los vacíos legales que hay en nuestras leyes, como es la de establecer quiénes podrían acogerse a esta causal y quiénes no;

Que, a pesar de que el único órgano competente para interpretar una ley es la Asamblea Nacional, los empleadores le dieron la interpretación más beneficiosa para ellos a la causal de caso fortuito y fuerza mayor, esto con el fin de no tener que pagarles las liquidaciones que les correspondería a los trabajadores al ser desvinculados de sus respectivos trabajos;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República garantiza el derecho al empleo e impulsa la eliminación del subempleo y desempleo;

Que, el sector que ha sufrido mayores consecuencias en esta pandemia han sido el del ámbito laboral, los trabajadores, debido a que se han visto vulnerados sus derechos;

Que, el Estado debe garantizar los derechos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo de los trabajadores para que estos ya no se sigan vulnerando, ni violando;

Que, el uso de esta causal debe estar permitida bajo un control rígido, ya que su errónea aplicación viola derechos laborales, pero cuando se de la aplicación correcta como es la establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, solo en casos de liquidación de las empresas, esta debe ser normada estableciendo todos los requisitos a seguir para poder hacer uso de esta causal;

Que, ante la existencia del vacío legal que sigue habiendo en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, sobre qué no más sería considerado caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral, resulta necesario aclarar y ampliar el mencionado numeral;

Que, una de las garantías constitucionales establecidas en el artículo 84 de la Constitución es que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tiene la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades;

Que en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se regula la forma en la que se puede hacer uso de la causal 6 del artículo 169 en su disposición interpretativa, única y se establece que solo en los casos en que se de el cese total de una empresa;

Que en la Ley de Compañías en su artículo 360 numeral 2 indica que una de las causales de disolución de pleno derecho de la compañía es el auto de quiebra de la sociedad, debidamente ejecutoriado y una vez que hubiera operado este proceso de disolución la compañía entrará en liquidación;

En ejercicio de las atribuciones que le confieren el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República y el numeral 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la siguiente:

Agréguese al numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo, la siguiente reforma ampliatoria y aclaratoria.

Artículo 169 numeral 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 y que esto los haya llevado a la quiebra; esta causal podrá ser usada únicamente en los casos en que los empleadores demuestren que producto de este caso fortuito o fuerza mayor la empresa no pudo continuar subsistiendo y les ha traído como consecuencia el cese total y absoluto de sus funciones, es decir, la liquidación de la compañía, siendo obligatorio probar dicha imposibilidad de continuar con la vida jurídica de la empresa de forma permanente y siguiendo los requisitos establecidos en la Ley de Compañías.

Disposición Final.- La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial y su contenido se tendrá por adherido al texto interpretado.

Dado y suscrito en la ciudad de Quito, DM, a los

CONCLUSIONES

El siguiente trabajo nos ha permitido verificar y analizar, no solo el actuar del gobierno ecuatoriano frente a las problemáticas que nos ha dejado la pandemia principalmente en materia laboral, sino también que nos ha ayudado a comprender y establecer un modo de acción para la protección de las garantías y derechos laborales, si bien es cierto que muchos de los empleadores despidieron por falta de recursos, otros lo hacían por proteger sus intereses, el análisis que se ha obtenido durante esta investigación ha podido aportar las siguientes conclusiones:

1. La mala interpretación del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo permitió que exista una vulneración a los derechos laborales y que más de 5 mil trabajadores sean desvinculados del trabajo basándose los empleadores en el caso fortuito o fuerza mayor durante los primeros 4 meses de la pandemia en el país, ocasionando la pérdida de las garantías laborales que el Estado debe tener sobre el trabajador.
2. La Pandemia del COVID 19 trajo consigo efectos innumerables, pero nos hizo saber que el carácter económico puede llegar a ser mucho más importantes que las garantías de derechos constitucionales para un gobierno, esto permite que la sociedad sea vulnerable tal y como se pudo constatar mediante el resultado de las entrevistas realizadas.
3. Si bien existió una ley regulatoria para la causal sexta del artículo 169, esta misma ley permitía otro tipo de vulnerabilidad hacia el trabajador, lo que solo nos hace saber que la verdadera protección del gobierno recaía sobre el empleador y no sobre los trabajadores tal y como lo indica nuestra Constitución de la República.
4. A pesar de que hubo medios de trabajos alternativos como los medios telemáticos, así como también medidas en las cuales permitía al trabajador, no solo conservar su trabajo sino también estar en un punto medio para el desarrollo del mismo como lo que establece el artículo 47.1 del Código de Trabajo, la viabilidad económica no era suficiente puesto que muchos de los trabajos necesariamente son de manera presencial, además de que la sociedad ecuatoriana principalmente en su población adulta mayor no saben cómo utilizar medios telemáticos.
5. El análisis de nuestras entrevistas realizadas nos pudo dar resultados muy valiosos para poder llegar a la siguiente conclusión; con respecto a lo que corresponde en

materia laboral la mayoría de las personas entrevistadas se han expresado sobre los altos índices de despidos por la mala aplicación de una ley, recordemos que las estadísticas que nos muestra el Ministerio de Trabajo es de las personas que denunciaron los hechos, habiendo otras que no lo hicieron y aun así sus derechos se vieron vulnerados.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones establecidas, la finalidad de este trabajo es que a través de un análisis metodológico hagamos recomendaciones que sirven para proteger las garantías y derechos laborales en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor y que no se vuelva a dar una vulneración de derechos de tremenda magnitud como se dieron en la pandemia del Covid 19 , así como también establecer un punto intermedio entre el empleador y el trabajador, con esto debemos recordar que sin fuentes de ingreso por motivos de paralización las empresas no pueden pagar a sus trabajadores por ende ocasiona pérdidas en la misma, para ello hemos establecido las siguientes recomendaciones:

1. Que, el Ministerio de Trabajo, previo a aceptar el despido de los trabajadores, realice una correcta inspección de las empresas para proteger así las garantías laborales en situaciones donde implique lo establecido en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en caso de que las empresas incurran a esa causal el Ministerio de Trabajo deberá ser conciliador entre las partes para reducir la afectación de ambos, así como también saber que el trabajo es un deber primordial del estado y un derecho del cual el estado debe proteger.
2. El gobierno ecuatoriano debe incentivar a leyes y acciones que permitan la protección de derechos en materia laboral, puesto que sin el trabajo la economía de un Estado puede decaer, así como también tener un plan de riesgo que permita al Estado ecuatoriano protegerse o reducir el daño hacia la sociedad cuando existan casos fortuitos o de fuerza mayor en el país.

3. Las leyes, decretos y reformas deben establecerse con base en el principio pro operario y garantizar los derechos de los trabajadores quienes son la base de nuestra sociedad, así como también deben existir entidades regulatorias e independientes para que se efectúen las leyes de manera crítica y generalizada, no segmentada hacia cierto grupo de poder que puede obtener beneficios tal y como reflejan el análisis de las entrevistas realizadas.
4. Establecer nuevos medios o medidas en donde se permita el correcto desarrollo laboral sin perjudicar las garantías constitucionales y los derechos de los trabajadores, con base en esto establecer planes de riesgos en las empresas donde se desarrollen acciones para disminuir o en su efecto anular lo que pueda ocurrir en los casos establecidos en el artículo 169 numeral 6, así como también implementar propuestas como la que hemos dado para mejorar las relaciones laborales en situaciones de riesgo.
5. Finalmente, recomendamos que el Estado debería tener un banco laboral así como también un ente regulatorio que permita proteger al trabajador en caso de subempleo, el estado debe velar por toda forma de trabajo tal y como lo indica nuestra Constitución, comenzar a implementar medidas de forma transparente y clara que ayuden a nuestra sociedad ecuatoriana a buscar nuevas formas laborables, disminuir la tasa de desempleo y erradicar la pobreza extrema en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, X. (01 de 03 de 2021). Cómo ve usted el impacto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo en los meses de marzo a mayo del 2020. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)
- Asamblea Constituyente. (2020). *Ley de Compañías*. Quito.
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de la Función Legislativa*. Quito.
- Asamblea Nacional. (2020). *Código Civil*. Quito.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 38). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 24). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 52). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 52). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 53). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 57). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 58). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 59). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 59). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 59). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (págs. 59, 60). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 60). Oxford.

- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 87). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 135). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 137). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 142). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 147). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 147). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (págs. 147, 148). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 160). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 160). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 163). Oxford.
- Castañeda, A. S. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. En A. S. Castañeda, *Diccionario de Derecho Laboral* (pág. 24). Oxford.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Constituyente, A. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: REGISTRO OFICIAL.
- Constituyente, A. (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito: Registro Oficial .
- El Comercio. (27 de agosto de 2014). La disolución, liquidación y cancelación de compañías puede tomar años. *El Comercio* .
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INEC). (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: Boletín Técnico .
- López, J. E. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. *Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos*, 12.
- Ministerio de Salud Pública. (s.f.). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>

- Ministerio de Trabajo. (02 de 03 de 2021). Solicitud de Copias Certificadas. Guayaquil, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (18 de MAYO de 2017). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2017.0090*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-077*. Quito : Registro oficial.
- Nacional, A. (2018). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial.
- Nacional, A. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial .
- Nacional, A. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial.
- Organización Mundial de la Salud. (24 de febrero de 2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- Pacheco, M. V. (09 de mayo de 2020). 5 295 trabajadores han sido desvinculados por fuerza mayor. *El Comercio*.
- Primicias. (2020). *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/fuerza-mayor-cese-definitivo-actividad/>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2020). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de <https://dle.rae.es/cuarenteno>
- Ruíz, A. J. (06 de 03 de 2021). Cree usted que una reforma a esta causal evitaría que hubiese despidos intempestivos. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)
- Sesame. (s.f.). *Sesametime*. Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/liquidacion/>
- Víctor Fernández, j. I. (04 de 03 de 2021). Según su experiencia en el ámbito laboral cómo piensa usted que debería darse la aplicación del numeral 6 de 169. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: Naciones Unidas, CEPAL.
- Wolters kluber. (s.f.). Obtenido de Wolters Kluber:
<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKNjU2MTA7Wy1KLizPw8WyMDQwsDMYnzkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAAsF1vU1AAAAWKE>
- Zambrano, A. M. (03 de 03 de 2021). Cómo ve usted el impacto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo en los meses de marzo a mayo del 2020. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)
- Zambrano, A. M. (03 de 03 de 2021). Considera usted que debería darse una reforma al numeral 6 del 169 del CT y en qué sentido. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)
- Zambrano, A. M. (03 de 03 de 2021). Según su experiencia en el ámbito laboral cómo piensa usted que debería darse la aplicación del numeral 6 de 169. (D. S. Annabell Martillo, Entrevistador)

ANEXOS

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

1. ¿Cómo ve usted el impacto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo en los meses de marzo a mayo del 2020?
2. ¿Cuántos procesos por despido intempestivo o por impugnación de acta de finiquito ha llevado usted defendiendo a trabajadores que han sufrido el despido o la terminación de la relación laboral con base en el numeral 6 del artículo 169 del CT? (Pregunta solo para abogados laboristas)
3. ¿Considera usted que debería darse una reforma al numeral 6 del 169 del CT y en qué sentido?
4. ¿Cree usted que una reforma a esta causal evitaría que hubiese despidos intempestivos?
5. ¿Según su experiencia en el ámbito laboral cómo piensa usted que debería darse la aplicación del numeral 6 de 169? (Pregunta solo para jueces y abogados laboristas)
6. ¿Cuál cree usted que sería la solución para evitar el abuso del 169 numeral 6?
7. ¿Cree usted que existe una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores por el uso de esta causal 6 del artículo 169 del CT?



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMAS ESTUDIANTES
			INICIO	FIN			
1	10/12/2020	Verificar si el tema de la investigación está bien planteado y enfocado	08h00	10h00	Avanzar con el primer capítulo	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
2	17/12/2020	Revisión del avance del primer capítulo	08h00	10h00	Corregir y terminar el primer capítulo	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 



Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO
 Docente -tutor

C.I.:0908947179

0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001)
 Firmado digitalmente por
 0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001)
 Fecha: 2021.03.23 00:59:53 -05'00'

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.

C.I.: _____

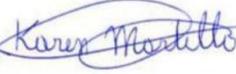
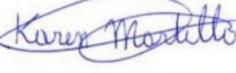


ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
3	07/01/2021	Corrección del primer capítulo terminado	08h00	10h00	Avanzar con el segundo capítulo	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
4	14/01/2021	Marco teórico	08h00	10h00	Buscar fuentes bibliográficas, libros y leyes en que se basa la investigación	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 



Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO

Docente -tutor

C.I.:0908947179

0907654180 CESAR
 BENITO BAQUERIZO
 BUSTOS (R:
 0907654180001)

Firmado digitalmente por
 0907654180 CESAR BENITO
 BAQUERIZO BUSTOS (R:
 0907654180001)
 Fecha: 2021.03.23 01:00:09
 -05'00"

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y
 Seguimiento a Graduados.

C.I.: _____



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
5	21/01/2021	Revisión de antecedentes de la investigación, marco contextual, marco conceptual	08h00	10h00	Avanzar con el marco legal y culminar el capítulo 2	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
6	28/01/2021	Revisión del capítulo 2 completo	08h00	10h00	Buscar información para realizar el capítulo 3	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 



Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

0907654180
 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R:
 0907654180001)
 0907654180001)

Firmado digitalmente por 0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001)
 Fecha: 2021.03.23 01:00:25 -05'00'

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO
 Docente-tutor

C.I.:0908947179

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.

C.I.: _____

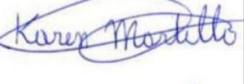


ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
7	04/02/2021	Capítulo 3, marco metodológico	08h00	10h00	Realizar las preguntas que se plantearán en las entrevistas	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
8	11/02/2021	Revisar las preguntas que se usarán para las entrevistas	08h00	10h00	Empezar a hacer las entrevistas y los resultados en el marco metodológico	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 



Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

0907654180 CESAR Firmado digitalmente por
 BENITO 0907654180 CESAR
 BAQUERIZO BENITO BAQUERIZO
 BUSTOS (R: 0907654180001)
 BUSTOS (R: Fecha: 2021.03.23 01:00:41
 0907654180001) -05'00'

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO
 Docente -tutor

C.I.:0908947179

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y
 Seguimiento a Graduados.

C.I.: _____

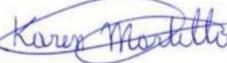


ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTES
			INICIO	FIN			
9	18/02/2021	Revisión de resultados de las entrevistas	08h00	10h00	Terminar de corregir los resultados del marco metodológico	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
10	25/02/2021	Capítulo 4, propuesta	08h00	10h00	Según las respuestas de las entrevistas realizadas, hacer la propuesta de la investigación, tener terminado el capítulo 4	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 



Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001)
 Firmado digitalmente por 0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001)
 Fecha: 2021.03.23 01:00:57 -05'00'

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO
 Docente -tutor

C.I.:0908947179

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.

C.I.: _____



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: DR. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

Tipo de trabajo de titulación TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Título del trabajo: CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ART. 169 NUMERAL 6 DEL C.T. DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTES
			INICIO	FIN			
11	04/03/2021	Revisión de la tesis completa, se hizo correcciones	08h00	10h00	Enviar la tesis con las correcciones para pasarla por el urkund	 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	 
						 Firmado electrónicamente por: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO	


 Firmado electrónicamente por:
DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO
 Docente-tutor

C.I.: 0908947179

0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001) 0907654180001)
 Firmado digitalmente por
 0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS (R: 0907654180001) Fecha: 2021.03.23 01:01:12 -05'00'

AB. CÉSAR BAQUERIZO
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.
 C.I.: _____