

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

**Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Abogada**

TÍTULO

**“El caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia en la terminación de la relación
laboral”**

AUTOR

Angie Nayeli Arias López

TUTOR

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

2023

GUARANDA – ECUADOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

En mi calidad de tutor el trabajo de integración curricular, presentado por Angie Nayeli Arias López, para optar por el grado de Abogada; cuyo título es “El Caso Fortuito o Fuerza Mayor y su Incidencia en la Terminación de la Relación Laboral”, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

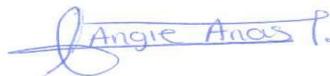


Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Angie Nayeli Arias López, portadora de la cédula No. 2350185092, egresada de la carrera de derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y SU INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”** , ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



Angie Nayeli Arias López

Autor





Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



rio...

N° ESCRITURA 20240201003P00212

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: ARIAS LOPEZ ANGIE NAYELI

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000005421

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veinticinco de Enero del dos mil veinticuatro, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita ARIAS LOPEZ ANGIE NAYELI, soltera de ocupación estudiante, domiciliada en la Ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas y de paso por este lugar, con celular número (0959965842), su correo electrónico es angiearias.14@hotmail.com, por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "EN CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y SU INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL", Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

ARIAS LOPEZ ANGIE NAYELI

C.C. 2350185092



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA....

NOMBRE DEL TRABAJO

INFORME FINAL-Angie Arias López.docx

AUTOR

Angie Arias

RECuento DE PALABRAS

11626 Words

RECuento DE CARACTERES

61528 Characters

RECuento DE PÁGINAS

61 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

424.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 23, 2024 5:55 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 23, 2024 5:56 PM GMT-5

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Fuentes excluidas manualmente



DERECHOS DE AUTOR

Yo; Angie Nayeli Arias López, portador de la Cédula de Identidad No 2350185092 en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: “**El caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia en la terminación de la relación laboral**” Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Angie Nayeli Arias López

Autora

DEDICATORIA

Mi proyecto investigativo se lo dedico a mis padres, quienes han sido incondicionales conmigo, me han apoyado durante toda mi carrera universitaria, han sido el pilar fundamental para lograr mis metas, por siempre estar presentes sin soltar un segundo mi mano, a mi hermana por ser un gran ejemplo para mí, a mi familia por siempre estar pendiente y a los que están en el cielo por cuidarme y guiarme en este camino.

Este logro es por y para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a papito Dios y a mamita María por permitir que siga cumpliendo mis sueños, llegando a mi propósito, a mis planes y metas propuestas. Por supuesto mi eterno agradecimiento a mis padres y a mi hermana por apoyarme, darme palabras de aliento, por ayudarme durante este camino, por ser el soporte y refugio en mis días buenos y malos.

A mis amigos, agradecerles por la sincera amistad y los momentos vividos en las aulas de clases, así mismo mi entero agradecimiento a mis docentes por los conocimientos impartidos durante todos los ciclos académicos, mi gratitud absoluta a mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla, quien me ayudó, orientó y guio para la elaboración de este trabajo, agradezco por su tiempo, disposición, aportes y por supuesto por la confianza puesta en mí durante el desarrollo de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	II
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
1 Título	1
1.1 Resumen	1
1.2 Introducción	5
1.3 Descripción Detallada del Problema.....	7
1.4 Formulación del Problema	7
1.5 Hipótesis.....	8
1.6 Variables.....	8
1.6.1 Variable Independiente	8
1.6.2 Variable Dependiente	8
1.7 Objetivos	8
1.7.1 Objetivo General	8
1.7.2 Objetivos Específicos	8
1.8 Justificación.....	8
2 Marco teórico y Marco legal	10
2.1 Marco Teórico	10
2.1.1 El Contrato de Trabajo	10

2.1.2	Terminación del contrato individual de trabajo.	14
2.1.3	El Caso Fortuito o Fuerza Mayor.	16
2.1.4	El caso fortuito o fuerza mayor como causa de terminación de la relación laboral.	17
2.1.5	Elementos del caso fortuito o fuerza mayor.	18
2.1.6	Condiciones jurídicas para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor.	20
2.1.7	Efectos jurídicos del caso fortuito o fuerza mayor.	21
2.1.8	El caso fortuito o fuerza mayor en época de pandemia del Covid-19.	22
2.1.9	Análisis a la jurisprudencia y doctrina.	23
2.2	Marco Legal	26
3	Método de la investigación.....	27
	Método deductivo	27
	Método Inductivo:.....	28
	Método Exegético	28
	Método Cuantitativo	28
3.1	Tipo de Investigación	28
	Exploratoria.....	28
	Descriptiva	29
	Explicativa	29
3.2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.2.1	Encuestas.....	29
3.2.2	Cuestionario	30

3.3	Criterio de inclusión y criterio de exclusión	30
3.4	Población y Muestra.....	30
3.5	Localización Geográfica del Estudio	31
4	Resultados y Discusión.....	32
4.1	Resultados	32
4.2	Discusión.....	45
5	Conclusiones y Recomendaciones.....	47
5.1	Conclusiones	47
5.2	Recomendaciones.....	47
	BIBLIOGRAFÍA	49
	ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	33
Tabla 2	34
Tabla 3	35
Tabla 4	36
Tabla 5	37
Tabla 6	39
Tabla 7	40
Tabla 8	41
Tabla 9	42
Tabla 10	44

CAPITULO I

1 Título

“EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y SU INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”.

1.1 Resumen

El presente trabajo se basa en un estudio investigativo del caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia en la terminación de la relación laboral, mismo que busca resolver el problema que se ha planteado a la hora de dar por terminada dicha relación por la mencionada causal, teniendo en cuenta que se generan inconvenientes en el ámbito judicial entre empleadores y trabajadores cuando la causa no es aplicada correctamente, ya que de este modo se vulneran derechos y principios que son básicos del derecho laboral.

El Código Civil Ecuatoriano, define al caso fortuito o fuerza mayor como aquel imprevisto que no se puede resistir, pone como ejemplo un naufragio, terremoto, entre otros.

Concordante con el Código de Trabajo, mismo que en su articulado reconoce al caso fortuito o fuerza mayor como una causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo, establece dicha causa como caso fortuito o fuerza mayor siempre y cuando imposibiliten el trabajo, define al mismo como un acontecimiento extraordinario que no se puede prever o que siendo previsto, no puede ser evitado por los contratantes.

Por medio de la información obtenida de las encuestas realizadas se podrá determinar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación, utilizando la debida metodología y aplicando los objetivos que se ha propuesto, se llegará a las conclusiones y recomendaciones debidas.

El presente trabajo está estructurado, en el capítulo I, se plantea y formula el problema,

los objetivos y la justificación de la investigación. En el capítulo II, se explica el marco teórico que se basa especialmente en estudiar cómo incide la causa del caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada una relación laboral, los efectos que genera, entre otros. En el capítulo III se presenta una descripción y metodología del trabajo. En el capítulo IV se detalla los resultados obtenidos y se concluye con las debidas conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Caso fortuito, fuerza mayor, relación laboral, causal, trabajo.

ABSTRACT

This work is based on an investigative study of the fortuitous event or force majeure and its impact on the termination of the employment relationship, which seeks to resolve the problem that has arisen when terminating said relationship due to the aforementioned cause. taking into account that inconveniences are generated in the judicial field between employers and workers when the case is not applied correctly, since in this way rights and principles that are basic to labor law are violated.

The Ecuadorian Civil Code defines a fortuitous event or force majeure as an unforeseen event that cannot be resisted, for example a shipwreck, earthquake, among others.

Consistent with the Labor Code, which in its articles recognizes the fortuitous event or force majeure as a cause to terminate the individual employment contract, establishes said cause as a fortuitous event or force majeure as long as they make work impossible, defines the same as an extraordinary event that cannot be foreseen or that, being foreseen, cannot be avoided by the contracting parties.

Through the information obtained from the surveys carried out, the hypothesis proposed in this research work can be determined, using the proper methodology and applying the objectives that have been proposed, the appropriate conclusions and recommendations will be reached.

This work is structured, in chapter I, the problem, objectives and justification of the research are presented and formulated. In chapter II, the theoretical framework is explained, which is based especially on studying how the cause of a fortuitous event or force majeure affects the termination of an employment relationship, the effects it generates, among others. Chapter III presents a description and methodology of the work. Chapter IV details the results

obtained and concludes with the appropriate conclusions and recommendations.

Keywords: Act of God, force majeure, employment relationship, causality, work.

1.2 Introducción

El caso fortuito o fuerza mayor se encuentra reconocido en nuestro Código Civil:

Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Código Civil, 2005).

Del citado artículo se extrae dos requisitos que son: la irresistibilidad y la imprevisibilidad, mismo que deben ser tomados en cuenta para plantear esta causal en caso de terminar una relación laboral por la misma.

El caso fortuito o fuerza mayor es reconocida como una causal para dar por terminado un contrato laboral, misma que se encuentra establecida en el Código de Trabajo:

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

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Código de Trabajo, 2005).

La autora Abogada Paola Quezada Noboa en su libro “Caso fortuito o fuerza mayor”, menciona que:

“Según la imprevisibilidad o inevitabilidad, los autores definen al caso fortuito como un evento imprevisible, aun utilizando una conducta diligente. Por su parte, la fuerza mayor es un evento que, aunque pudiera preverse es inevitable” (Quezada Noboa, 2020, p. 2).

Tomando en consideración que para que se considere caso fortuito o fuerza mayor deberán existir los tres elementos fundamentales: Irresistibilidad, inevitabilidad e

imputabilidad.

Sin embargo, en materia laboral se debe reconocer una característica propia, que es la imposibilidad absoluta del empleador de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo (Quezada Noboa, 2020, p. 3). Es decir, el empleador debe verse en la necesidad de cerrar definitivamente su empresa o negocio, ya que el caso fortuito o fuerza mayor no le permitirá cumplir las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, por lo tanto no le permitirá seguir teniendo una relación laboral con sus trabajadores.

Antes de la pandemia del Covid-19, esta causal de caso fortuito o fuerza mayor no era tan utilizada por los empleadores como forma de terminar la relación laboral, sin embargo, con este virus que rotó por todos los países el COVID- 19, los empleadores empezaron a considerarla como causal para desvincular a los trabajadores de sus empresas, y es ahí cuando toma relevancia y relación con el problema que se ha planteado en este proyecto de investigación.

La promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se publica con el fin de evitar que los empleadores utilicen la causal de caso fortuito o fuerza mayor de manera errónea, ya que así vulneraban los derechos de sus trabajadores, es por ello que esta ley, se establece una disposición interpretativa única a lo que se refiere el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Se establece la característica primordial para que los empleadores apliquen dicha causal sin vulnerar derechos, es decir, podrán aplicar la causal referida solo cuando se encuentren en una extrema situación de no poder continuar con su negocio, por ninguna de las vías que se pueda llevar a cabo.

1.3 Descripción Detallada del Problema

El Código de Trabajo Ecuatoriano en el artículo 169 establece las casusas para la terminación de la relación laboral, entre las cuales en el numeral 6 se establece el caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuación de la relación laboral.

El caso fortuito o fuerza mayor es un hecho incierto e inesperado al cual no nos podemos resistir, como un terremoto, aluvión, una inundación, entre otros, este acontecimiento de caso fortuito o fuerza mayor tiene que impedir totalmente la continuación de la relación laboral, es decir, que a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor el empleador no pueda mantener la fuente de trabajo y el trabajador no tenga donde trabajar, lo cual impediría que se cumplan los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: acuerdo de voluntades, prestación de servicios, dependencia y remuneración.

En época de pandemia muchos empleadores utilizaron inadecuadamente esta causal, aduciendo que la fuerza mayor era la pandemia, liquidaban a un número de trabajadores por esta causal y mantenían un número mínimo de trabajadores que continuaban con las actividades de la empresa o negocio, lo que obligó a que en la Ley de Apoyo Humanitario que se dictó en época de pandemia, conste una disposición interpretativa en la que se determine que el caso fortuito o fuerza mayor incide en la terminación o desvinculación de todo el personal que ocasiona el cierre de la empresa o negocio.

Por lo indicado, es menester realizar un estudio detallado de la aplicación de esta causal para la terminación del contrato de trabajo.

1.4 Formulación del Problema

¿Cómo incide el caso fortuito o fuerza mayor para provocar la terminación de la relación laboral y la desvinculación del trabajador?

1.5 Hipótesis

La correcta aplicación de la causal del caso fortuito o fuerza mayor permitirá la terminación legal de la relación laboral.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Correcta aplicación de la causal del caso fortuito o fuerza mayor.

1.6.2 Variable Dependiente

El Terminación legal de la relación laboral.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Efectuar el análisis jurídico y doctrinario de la causal del caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia en la terminación de la relación laboral.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones jurídicas necesarias para la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor como mecanismo para terminar la relación laboral.
- Analizar las consecuencias jurídicas por la inadecuada aplicación del caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral.
- Explicar la doctrina y jurisprudencia nacional en relación al tema de investigación.

1.8 Justificación

El trabajo investigativo a desarrollarse tiene como objetivo principal efectuar un análisis tanto a la doctrina como a la jurisprudencia del tema planteado, que permitirá tener una idea clara de cómo incide el caso fortuito o fuerza mayor a la hora de dar por terminada una relación laboral, es ahí la importancia del presente proyecto, ya que busca establecer las causas para que

se genere dicha causal y establecer que efectos genera la correcta o inadecuada aplicación de la causal referida al caso fortuito o fuerza mayor.

Realizar este proyecto es necesario, puesto que el tema en el que se basa es importante dentro de nuestra sociedad en todos los ámbitos, el estudio y análisis del mismo permitirá con sus resultados determinar una efectiva solución al problema que se ha planteado, con la respectiva fundamentación en el avance del presente.

La ejecución de este proyecto proporciona información relevante para las personas en general, específicamente para empleadores y trabajadores, abogados y demás interesados en la temática.

CAPITULO II

2 Marco teórico y Marco legal

2.1 Marco Teórico

Se realizará un estudio concreto a lo jurídico y doctrinario sobre la temática planteada para el desarrollo del presente trabajo de investigación, tanto en el Código Civil (2005); en el Código de Trabajo (2005); y, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020).

2.1.1 El Contrato de Trabajo

2.1.1.1 *Contrato de trabajo*

El Código de Trabajo en su Art. 8, define al contrato individual como:

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 costumbre (Código de Trabajo, 2005).

Se entiende por contrato de trabajo como aquel acuerdo al que llegan dos partes, en este caso nos referimos al empleador y al trabajador, mismo que se caracteriza por ser expreso o tácito, en el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales al empleador bajo dependencia del mismo, a cambio de una retribución económica por hacerlo.

Así define el Dr. Luis Alfonso Bonilla Msc, en su libro:

“El Contrato Individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona llamada trabajador se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia y por el pago de una remuneración” (Bonilla, 2015, p.46).

Cuando se refiere al contrato de trabajo debemos entender que se diferencia de cualquier otro, ya que tiene características propias, mismas que son:

Personal

El contrato de trabajo es personal, debido a que el trabajador debe ser una persona natural y es quien va a prestar sus servicios o así mismo se va a encargar de la ejecución de una obra, es decir, el trabajador que el empleador contrate, va a ser quien preste los servicios o ejecute la obra de manera personal, la misma no puede ser ejecutada por una tercera persona.

Bilateral

Se caracteriza de ser bilateral, ya que es celebrado por dos partes que se comprometen la una de la otra, es decir, el trabajador se compromete a prestar cierto servicio o realizar la ejecución de una obra y el empleador se compromete a pagar una remuneración, ambas partes son obligadas a cumplir las condiciones establecidas en el contrato.

Oneroso

El contrato de trabajo resulta siendo oneroso, ya que, cada parte se beneficia la una de la otra, es decir, al momento en que el trabajador presta sus servicios o ejecución de una obra, el empleador tiene los beneficios del resultado dado por el trabajo realizado del trabajador, y el trabajador tiene su beneficio a la hora de tener la retribución correspondiente.

Así mismo, se considera oneroso, ya que todo trabajo debe ser pagado y/o remunerado, puesto que en nuestro país no se permite un trabajo gratuito. Así se establece en el Art. 2 del Código de Trabajo:

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 auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (Código de Trabajo, 2005).

Concordante con el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, misma que establece en su numeral 17, que: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Conmutativo

Es conmutativo, ya que el contrato de trabajo se basa en la igualdad entre lo que se da y se recibe, por lo tanto las obligaciones que adquieren las partes son equivalentes entre sí.

Principal

El contrato de trabajo es principal, ya que subsiste por sí solo, es decir, no necesita de otro para poder ser celebrado.

Nominado

Es un contrato nominado ya que tienen individualidad y denominación propia (Bonilla, 2015, p.47).

Tracto Sucesivo

Este contrato de trabajo es de tracto sucesivo, puesto que se realiza en el tiempo y se cumple en el mismo.

Consensual

Ya que se da por el consentimiento de ambas partes.

2.1.1.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo tiene elementos que son esenciales del mismo, cuando se refiere a estos, debemos tener en cuenta que se habla de cuatro elementos que son: Acuerdo de voluntades, prestación de servicios, relación de dependencia y pago de la remuneración.

- **Acuerdo de voluntades.**

El acuerdo de voluntades es el convenio al que llegan dos partes, en este caso el trabajador y el empleador, mismo en el que ambas partes acordarán las condiciones sobre las cuales se va a desarrollar y firmar dicho contrato, se debe tener en cuenta que con este elemento se va a configurar el inicio de una relación laboral.

Es importante tomar en cuenta este elemento al inicio de una relación laboral, ya que mediante al acuerdo de voluntades se podrá determinar las cláusulas contractuales referente a la actividad que se va a realizar, el horario al que se deberán regir, el plazo referente al contrato, la remuneración que se va a percibir, entre otras.

- **Prestación de servicios.**

Se refiere a la prestación lícita y personal de los servicios por parte del trabajador directo al empleador, entendiéndose así como el objeto sobre el cual se ha celebrado el contrato de trabajo.

Es lícito, cuando la actividad que se va a realizar es legal, por otro lado es personal, ya que se obliga personalmente a cumplir la actividad, es decir, el trabajador deberá cumplir personalmente las actividades por las cuales ha quedado de acuerdo, sin encomendar las mismas a un tercero para realizarlas.

- **Dependencia**

La dependencia, que es la obligación del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene el empleador para que el trabajador cumpla los servicios a los que está obligado. Estas normas deben siempre ser dictadas de acuerdo a la ley, esto es no pueden mandar cosas que la ley prohíbe o lesionar derechos que la ley otorga a los trabajadores. Por ejemplo: horario de trabajo (Instituto Nacional de

Educación Laboral, INEL, 1986, p.12).

Se entiende a este elemento como aquella sujeción en la cual el trabajador se encuentra bajo la autoridad de su empleador, es decir, el trabajador deberá cumplir con las disposiciones determinadas por parte de su patrono para el desarrollo de la actividad laboral, estas disposiciones deberán ir acorde a derecho, pues estará dentro de dependencia el horario de trabajo, uniformes, reglas para el desarrollo de la actividad, órdenes, directrices y autorización por parte del empleador, teniendo en cuenta que este elemento se deberá regir solamente en la jornada laboral.

- **Remuneración**

La remuneración es un “tipo de retribución que recibe un trabajador por las labores que realiza en una empresa. Se trata de los beneficios que el patrón otorga al colaborador por la prestación de un servicio personal subordinado” (Irene, 2023).

En otras palabras, la remuneración se refiere a la cantidad de dinero que cancela o paga el empleador al trabajador por los servicios prestados o por la ejecución de una obra. Es el incentivo por el trabajo realizado, esta podrá ser pagada de forma mensual o quincenalmente.

La remuneración no podrá ser menor al Salario Básico Unificado vigente.

2.1.2 Terminación del contrato individual de trabajo.

Se entiende por terminación del contrato de trabajo, la finalización de la relación laboral que se mantenía entre el empleador y trabajador. Es el cese de las actividades del trabajador y la desvinculación del mismo.

El Código de Trabajo en su artículo 169, establece 9 causales para terminar un contrato laboral:

El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador (Código de Trabajo, 2005).

Teniendo un estudio concreto sobre estas causales, podemos determinar que el contrato de trabajo puede terminar por la voluntad de una de las partes, por voluntad de ambas partes y por causas ajenas a las partes.

Se entiende que puede terminar la relación laboral por una de las partes, ya que la misma de forma unilateral puede decidir dar por finalizado el contrato de trabajo, por lo tanto se establece el desahucio por parte del trabajador y el visto bueno que puede ser presentado tanto por el trabajador o el empleador, son unas de las causales que pone fin a una relación laboral de forma unilateral.

Cuando se habla de la terminación del contrato de trabajo por la voluntad de ambas partes, se refiere a que tanto el empleador como el trabajador está de acuerdo con poner fin a la relación laboral, esto puede ser por las causas ya establecidas en el contrato de trabajo, por el acuerdo de las partes y por la conclusión de la obra.

Existe así mismo causas que son ajenas a la voluntad de las partes, es decir, el contrato de trabajo puede terminar por eventos que no están dentro de la voluntad del trabajador ni del empleador, estas causales pueden ser: la muerte o incapacidad del empleador, por muerte o incapacidad permanente del trabajador y por caso fortuito o fuerza mayor.

2.1.3 El Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

El artículo 30 del Código Civil ecuatoriano, establece que:

“Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (Código Civil, 2005).

Entendiéndose así que el caso fortuito y la fuerza mayor es un “imprevisto al cual no se puede resistir”, en sí no se puede reconocer una diferencia legal de ambas instituciones, pues el Código Civil en su definición no diferencia la una de la otra, sin embargo, la doctrina si establece una diferencia entre el caso fortuito y la fuerza mayor.

Varios tratadistas han coincidido que, cuando se refiera a un evento natural que ha causado un daño, se está hablando del caso fortuito. Mientras que al referirse de la fuerza mayor, se debe entender como aquel evento que proviene de la voluntad de las personas.

“Según la imprevisibilidad o inevitabilidad, los autores definen al caso fortuito como un evento imprevisible, aun utilizando una conducta diligente. Por su parte, la fuerza mayor es un evento que, aunque pudiera preverse es inevitable” (Quezada Noboa, 2020, p.2).

Es decir, se puede diferenciar el caso fortuito y la fuerza mayor, dependiendo de quién provoque este evento, en el primer caso se refiere a que este evento sea provocado por la naturaleza imposibilitando el cumplimiento de las obligaciones y así mismo dicho evento no se pueda prever; y en el otro caso, el evento es el resultado de la voluntad que tienen las personas, en este caso el evento se puede prever, pero será difícil poder evitarlo.

Una vez comprendida la diferencia entre ambas instituciones, se debe considerar que los efectos que tienen son los mismos, por lo tanto no es fundamental poderlos diferenciar, es por ello que en la normativa el legislador ha optado por hablar del caso fortuito y la fuerza mayor como una sola institución, otorgándoles la misma característica.

2.1.4 El caso fortuito o fuerza mayor como causa de terminación de la relación laboral.

El caso fortuito o fuerza mayor se encuentra establecido como causal para la terminación de la relación laboral en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo, mismo que establece que:

Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Código de Trabajo, 2005).

Como causa para la terminación del contrato de trabajo, el caso fortuito y la fuerza mayor se define como un “acontecimiento extraordinario”, es decir, como un suceso, un hecho o un evento que no es común, por lo tanto, el empleador no pudo preverlo, y si en caso pudo ser previsto, no se podrá evitar.

Es por ello, que se entiende que para poder considerar esta causal como forma de terminar una relación laboral, el empleador debe verse en la necesidad de cerrar su empresa o

negocio por un evento inusual, como un terremoto, un incendio, una tempestad, entre otros, es decir un hecho que imposibilite al empleador mantener la relación laboral con sus trabajadores.

2.1.5 Elementos del caso fortuito o fuerza mayor.

La legislación de nuestro país se refiere al caso fortuito o fuerza mayor como los hechos irresistibles e imprevistos, teniendo en cuenta que la doctrina y jurisprudencia determina ciertos requisitos o elementos que deben ser considerados para que se pueda hablar de un caso fortuito o fuerza mayor.

Según el pensamiento de Sergio Gamonal Y Caterina Guidi, el caso fortuito o fuerza mayor se configura cuando se cumplan tres requisitos: “imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega” (Gamonal Contreras & Guidi Moggia, 2010).

Así mismo establecen que es muy necesario que el caso fortuito o fuerza mayor llegue a imposibilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas dentro del contrato de trabajo de manera definitiva.

La imprevisibilidad se refiere a que racionalmente no existe manera de anticipar la ocurrencia de determinado evento; la irresistibilidad implica que el afectado sea incapaz de evitar su ocurrencia; la inimputabilidad supone que para que el afectado no sea responsable por el cumplimiento de las obligaciones pendientes, el evento aludido no debe haber sido provocado por éste (Quezada Noboa, 2020, p. 3).

Partiendo de la idea básica de lo que significa cada elemento, damos un estudio más concreto, estableciendo que:

- **Imprevisibilidad**

La imprevisibilidad es el primer elemento fundamental para que el evento se configure como caso fortuito o fuerza mayor. Un hecho imprevisible, por definición, “es aquel que no se ha podido prever” (Abeliuk, 2001, p.746).

Prever se refiere a una operación intelectual, ya que se parte de la idea que todo hecho o suceso puede ser imaginado y por lo tanto previsto, es por ello que una persona que tiene gran imaginación puede prever un gran número de sucesos, sin embargo cuando se habla de derecho, esto no tiene relevancia, ya que el derecho no exige que se deba prever todo, pues considera algo ilógico y poco probable, sin embargo la doctrina y la jurisprudencia determinan que al momento de firmar un contrato de trabajo se deba considerar sucesos que tengan probabilidad significativa de ocurrir.

- **Irresistibilidad**

A nivel doctrinario, se puede señalar que un acontecimiento es irresistible cuando a pesar de haber desplegado el deudor la actividad pertinente conforme a la diligencia a él exigible en el caso concreto, no ha podido sustraerse de sus efectos, por lo que el incumplimiento se ha producido igualmente (Ormas Velasco, 2020).

Del párrafo que antecede se puede establecer que para que el hecho sea considerado irresistible debe haber un impedimento total para poder seguir con el cumplimiento del objeto del contrato celebrado por las partes.

- **Ininputabilidad**

Se habla de ininputabilidad, en donde no se puede, por ningún motivo tener culpabilidad en la situación errónea, es decir, cuando algún hecho pudo haber sido previsto, pero no se realizó acción alguna para evitar que se diera (Quevedo, 2020).

2.1.6 Condiciones jurídicas para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor.

Cuando se habla de condiciones jurídicas podemos entender que se refiere al cumplimiento de los tres requisitos o elementos que se deben considerar para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, en materia laboral debemos tener en cuenta y añadir un elemento más que es fundamental para considerar que se trata la causal ya antes mencionada.

Para que se configure un caso fortuito o fuerza mayor se debe considerar la imposibilidad total por parte del empleador para continuar con las obligaciones referidas al contrato de trabajo.

Juan Luis Castro, al tratar el mencionado elemento particular en materia laboral, entiende como empleador al “deudor” y manifiesta que:

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

El profesor Castro, establece entonces que para la aplicación de esta causal es necesario entender, que no implica que el empleador presente ciertas dificultades que se consideran temporales para seguir con el funcionamiento de su compañía, sino que realmente le sea imposible continuar con su negocio o empresa, y le imposibilite cumplir con sus obligaciones laborales, especialmente con sus trabajadores.

2.1.7 Efectos jurídicos del caso fortuito o fuerza mayor.

Para poder entender los efectos jurídicos que genera dicha causal, debemos partir entendiendo que el caso fortuito o fuerza mayor es una de las causales por la cual se termina una relación laboral, siempre y cuando los empleadores demuestren el cese total de sus actividades, es decir, que el empleador deberá demostrar la imposibilidad definitiva de continuar la relación laboral con sus trabajadores, es por ello que si el caso fortuito o fuerza mayor interrumpiera las actividades laborales de manera temporal o parcial, el empleador no podrá alegar dicha causal para terminar la relación laboral.

En cuanto a los efectos que se generan en el ámbito laboral, se basan específicamente en sustentar que no existe el despido intempestivo, es decir, si el empleador argumenta que existe el caso fortuito o fuerza mayor, y por otro lado el trabajador demuestra judicialmente lo contrario, queda en manos de las autoridades jurisdiccionales especializadas en la materia laboral, el profundo análisis de estos casos en concreto, si se llegara a demostrar que si sucedió un evento de caso fortuito o fuerza mayor, se ordenará lo correspondiente al pago de haberes laborales (pago de remuneraciones mensuales pendientes, las horas extraordinarias y suplementarias, el décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones y las utilidades en el caso que si exista), teniendo en cuenta que no se ordenará pagar la bonificación por desahucio ni la indemnización por despido intempestivo.

Y si por el contrario, los jueces concluyeran que existe una aplicación injustificada por parte del empleador, sobre la causal de caso fortuito o fuerza mayor, se configura un despido intempestivo y por lo tanto deberán ordenar las indemnizaciones correspondientes al mismo previstas en el Artículo 188 del Código de Trabajo, la bonificación que corresponda por desahucio establecidas en el Artículo 185 del mismo cuerpo legal.

2.1.8 El caso fortuito o fuerza mayor en época de pandemia del Covid-19.

Antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor no era tan utilizada por los empleadores, puesto que no suscitaban hechos extraordinarios, sin embargo a principios del año 2020 aparece la pandemia del COVID-19, utilizando esta pandemia como pretexto de ciertos empleadores para dar por terminado la relación laboral.

La pregunta que muchos se realizan sobre si la pandemia del COVID-19 es considerada como caso fortuito o fuerza mayor, es explicada de cierta manera, pues se mantiene la idea que el virus como tal es “caso fortuito” y la “fuerza mayor” se refiere a la cuarentena, toques de queda, y demás decisiones que las autoridades consideraban en estado de excepción.

La mayoría de caso fortuito o fuerza mayor que se alega para terminar la relación laboral, es por motivo de los hechos del hombre, es decir, que no se puede cumplir las actividades es por disposiciones de la autoridad. Sin embargo, en el caso de la pandemia, si se utilizó el caso fortuito como evento natural que no fue posible prever.

Sin embargo, no es posible prever que una pandemia de este sentido iba a ser un impedimento que no era posible controlar. Es por ello que se puede entender, que la pandemia del COVID-19 y las consecuencias que se obtuvieron no pudieron ser predecibles de ninguna manera, ya que se trató de un acontecimiento atípico, muy poco probable que suceda y por supuesto poco frecuente.

El COVID-19 puede considerarse que fue un hecho irresistible pues prácticamente ha afectado a todos los países del mundo pese a medidas de contención desde su aparición. De la misma forma se puede señalar que, al menos en Ecuador, sus efectos no pudieron controlarse: nuestro país fue uno de los primeros en la región en decretar el estado de excepción y cerrar las

fronteras y aun así el virus tuvo efectos devastadores (Ormas Velasco, 2020, p. 199).

Esta pandemia afectó en todos los ámbitos al país en general, concluyendo así que el ámbito laboral también se vio afectado tanto el sector privado como el público, puesto que con el estado de excepción que se produjo en esa época, se paralizó toda actividad laboral, ya que los trabajadores no podían movilizarse a sus puestos de trabajo, mismos que debían permanecer con las puertas cerradas, empresas o negocios que por permanecer así, dejaron de pagar a sus trabajadores las remuneraciones que en algún momento fueron acordadas, unas peor aún tuvieron que cerrar sus puertas definitivamente, es decir quebraron, generando así una pérdida irreparable de empleo y trabajo para muchos trabajadores, lo que ocasionó que el sector informal laboral avance cada día más.

Esta pandemia del Covid-19 ocasionó un impacto negativo tanto para empleadores como para trabajadores, pero hay que también tener en cuenta que varios empleadores tomaron como excusa este acontecimiento tan desagradable para dar por terminada la relación laboral aduciendo un caso fortuito o fuerza mayor, sin justificar de verdad dicha causal, vulnerando los derechos de los trabajadores, es por ello que se promulga una Ley de Apoyo Humanitario en la cual se establece una disposición interpretativa única para evitar la mal aplicación de esta causal.

2.1.9 Análisis a la jurisprudencia y doctrina.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es una ley que puso un punto de partida importante en relación al de caso fortuito o fuerza mayor como causa para terminar la relación laboral, se afirma esta idea puesto que a raíz de su promulgación durante la pandemia del Covid-19, se pudo disminuir la vulneración de derechos de varios trabajadores. El problema radicó en que los empleadores alegaban la causal de caso fortuito o fuerza mayor para desvincular a sus

trabajadores de la relación laboral de una manera no adecuada e indiscriminada, es por ello que en la Ley de Apoyo Humanitario se pudo determinar una disposición interpretativa, dejando en claro que para aplicarse o alegar dicha causal deberá ser demostrado el cese total así como definitivo de las actividades del empleador.

Única.- Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos (Barrezueta, 2020, 22 de junio).

Lo que podemos entender por esta disposición, es que la ley tiene el fin de establecer la configuración de caso fortuito o fuerza mayor, es decir, establece que para considerarlo como caso fortuito, debe existir una imposibilidad de seguir con las actividades de trabajo, el empleador deberá cesar sus actividades económicas y laborales de forma permanente y definitiva, mencionando que por ninguna manera se podrá llevar a cabo una actividad laboral.

A esta disposición mediante sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, emitida por la Corte Constitucional de fecha 1 de diciembre del 2021, cuya jueza ponente fue la Dra. Carmen Corral Ponce, se realiza un análisis constitucional a la antes mencionada disposición, teniendo como fin establecer, que la misma configura dos elementos más para que se considere caso fortuito o fuerza mayor, es decir, la norma interpretada que es el Artículo 169 numeral 6, no expresa lo que significa el caso fortuito o fuerza mayor, solo lo ejemplifica y mantiene dos elementos que es la imprevisibilidad e irresistibilidad, es por ello que con la disposición puesta

en la Ley de Apoyo Humanitario, se añaden dos elementos más, que es el cese total y definitivo para alegar la causal antes mencionada. Con el respectivo análisis la Corte llegó a la decisión, que los casos deberán ser revisados de manera correcta por parte de los jueces, para que puedan determinar si existe o no dicha causal, y actuar en legal y debida forma.

La Corte Nacional de Justicia a través de la jurisprudencia, se ha manifestado respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, indicando lo siguiente:

[...] considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; b. Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d. Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso (Corte Constitucional, 2021).

Al realizar un análisis concreto sobre la doctrina del caso fortuito o fuerza mayor, se debe tener en cuenta que existe una doctrina tradicional y una moderna, mismas que se diferencian en cómo se interpreta esta causa de terminar un contrato de trabajo.

La doctrina tradicional considera que el elemento de imprevisibilidad se debe considerar como un requisito absoluto, es decir, se refiere a que este elemento se basa en la imposibilidad de prever un hecho.

Por otro lado la doctrina moderna, establece que la imprevisibilidad se refiere a un

elemento relativo, es decir, lo interpreta desde el punto de vista de otro en el lugar que se encontraba cierto individuo, para concluir si este individuo hubiese actuado de la misma manera y hubiese previsto el hecho o no.

En cuanto a la doctrina que se refiere al segundo elemento que es la irresistibilidad, así mismo se debe entender dos doctrinas, la doctrina tradicional, misma que se refiere que la imprevisibilidad deberá ser considerada en un término absoluto, es decir, como una imposibilidad total de poder resistirse a un hecho y evitar dicho acontecimiento. Pero la doctrina moderna considera que “si una persona que ha empleado una mediana diligencia pudo evitar que el acontecimiento ocurra o frenar sus consecuencias” (Ormas Velasco, 2020).

2.2 Marco Legal

Para el desarrollo del marco legal del presente proyecto de investigación, se tomara de referencia al Código Civil (2005); en el Código de Trabajo (2005); y, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020).

El artículo 30 del Código civil, establece que:

Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc (Código Civil, 2005).

Es relevante citar este artículo, ya que en el mismo nuestro código civil define al caso fortuito o fuerza mayor, para tener un mejor entendimiento del tema, lo cual tiene relación con el artículo 169 numeral 6 de Código de Trabajo, mismo que establece:

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

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio,

terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Código de Trabajo, 2005).

En este artículo se identifican tres de los cuatro elementos esenciales para que se configure la causal de caso fortuito o fuerza mayor, mismo que corresponden a la imprevisibilidad, irresistible y la imposibilidad.

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se agregó una disposición interpretativa, en donde se puede identificar un elemento más para que se considere caso fortuito o fuerza mayor, este es el cese total y definitivo de las actividades:

Única.- Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

CAPITULO III

3 Método de la investigación

Los métodos utilizados dentro del proyecto de investigación es:

Método deductivo: El método deductivo se lleva a cabo mediante la explicación de un componente teórico que da lugar a una hipótesis específica. (Suárez, 2021). En el desarrollo de la investigación se aplica este método para plantear la hipótesis y determinarla de una mejor manera a la hora de estudiar el tema que se ha planteado.

Método Inductivo: El método inductivo se lleva a cabo mediante la aplicación de una hipótesis específica para luego conocer el componente teórico que se esconde tras ella. (Suárez, 2021). Dentro del desarrollo del presente proyecto investigativo se realiza un estudio y análisis referente a la hipótesis que se ha establecido, para conocer la teoría en la que se aplica.

Método Exegético: Es aplicado como un medio de interpretación jurídica que se basa netamente en el contenido gramatical o literal del contenido de la ley en este caso de la norma, por tanto, el mismo se tiene en cuenta que existen varias normas en el ordenamiento jurídico y la interpretación jurídica en la realidad es variada, y por tanto surge como una problemática, puesto que en este caso quienes están encargados de la interpretación de la norma apuntan a un análisis subjetivo más no un análisis objetivo. (Coloma Hernández, 2022).

Método Cuantitativo: La investigación cuantitativa es aquella que reclama la intervención de datos cuantificables o numéricos (cantidades, magnitudes), por lo que trabajan con universos muy grandes (sobre los cuales toman muestras representativas como criterio de validación).

Esta reúne datos numéricos que pueden ser jerarquizados, medidos o categorizados a través de análisis estadístico y ayuda a descubrir patrones y relaciones, así como a realizar generalizaciones. (Kohn, s.f.). Dentro de la presente investigación se utiliza este método para cuantificar el resultado obtenido de las encuestas realizadas.

3.1 Tipo de Investigación

La investigación que se realiza dentro de este proyecto es básica, ya que se realiza un análisis concreto jurídico laboral sobre el tema propuesto, que es el caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia en la terminación de la relación laboral.

Exploratoria: Este nivel de investigación sirve para ejercitarse en las técnicas de

documentación, familiarizarse con la literatura bibliográfica, hemerográfica y documental, sobre las cuales se elabora los trabajos científicos como las monografías, ensayos, tesis y artículos científicos. Por ello algunos hablan de investigación bibliográfica. (Ñaupas Humberto, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013).

Descriptiva: Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales. (Nicomedes, 2018).

Explicativa: Su objetivo principal es la verificación de hipótesis causales o explicativas; el descubrimiento de nuevas leyes científico-sociales, de nuevas micro teorías sociales que expliquen las relaciones causales de las propiedades o dimensiones de los hechos, eventos del sistema y de los procesos sociales. Trabajan con hipótesis causales, es decir que explican las causas de los hechos, fenómenos, eventos y procesos naturales o sociales. (Nicomedes, 2018).

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de este proyecto se obtendrán datos e información que se requiere para la investigación mediante encuestas, ya que se considera una técnica eficaz para recabar los mismos, puesto que se trata de un cuestionario de preguntas cerradas que van a facilitar tabular los resultados de una mejor manera y por ende se podrá tener una interpretación más eficiente.

3.2.1 Encuestas

Mediante esta técnica se recaba información de datos por medio de un cuestionario (instrumento) que será previamente diseñado, mismo que se dirige a una muestra representativa, para conocer la opinión de los encuestados sobre el tema tratado.

3.2.2 Cuestionario

El cuestionario que se aplicará será un formulario de preguntas, uno en general tanto para los empleadores como para los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia laboral, como parte fundamental a la hora de celebrar contratos laborales.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión van a permitir definir a los participantes que van a formar parte de la población para realizar el estudio, en este caso son trabajadores y empleadores que tienen la relación de dependencia laboral.

Criterio de exclusión, quedan excluidos de la presente investigación aquellos trabajadores autónomos, e informales, es decir todos aquellos que no tienen relación de dependencia laboral y por ende no aplica las causas para terminar el contrato de trabajo.

3.4 Población y Muestra

En cuanto a la población y muestra para el estudio del presente proyecto de investigación se tomará en cuenta a 15 empleadores y 15 trabajadores, del sector privado, del Ecuador, que es el segmento donde eventualmente se aplica esta causal para terminar la relación laboral.

COMPOSICIÓN	TÉCNICA/INSTRUMENTO	MUESTRA
Empleadores	Encuesta	15
Trabajadores	Encuesta	15
	TOTAL	30

Elaborado por: Angie Nayeli Arias López

3.5 Localización Geográfica del Estudio

Ubicación

El presente proyecto de investigación se realizará en el Ecuador, que limita al norte con Colombia, al sur y al este con Perú y al oeste con el océano Pacífico, el cual lo separa de las islas Galápagos por 972 kilómetros entre la península de Santa Elena y la isla San Cristóbal.

Nombre oficial: República del Ecuador Capital: Quito, fundada el 6 de Diciembre de 1534

Situación: El Ecuador está ubicado en nor-oeste de América del Sur: Latitud 1° 23´N a 5° 14´S

Longitud: 75° 15´O a 81° O (ECUADOR, 2021).

CAPITULO IV

4 Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Encuestas

La población es entendida como aquel conjunto de personas con características similares, que serán de gran importancia para el estudio y análisis de un caso o tema en concreto de investigación, en este caso sobre el caso fortuito o fuerza mayor.

Partiendo de la idea antes mencionada, la población que se ha considerado para el desarrollo de la presente investigación se conforma de 30 personas, 15 trabajadores y 15 empleadores del sector privado que mantienen una relación de dependencia laboral, a quienes se aplicó la encuesta elaborada correspondiente. Teniendo en cuenta que al tratarse de una población pequeña, no fue necesaria la aplicación de la fórmula estadística para determinar la muestra, ya que se procedió a analizar y estudiar a las 30 personas.

Una vez que se obtuvieron los resultados de las encuestas aplicadas, se procedió con la tabulación de los mismos, con la finalidad de interpretar las respuestas y analizar los resultados adquiridos. Siendo así, en líneas posteriores se podrá visualizar los resultados conseguidos con la encuesta que fue aplicada, de manera concreta y entendible con el respectivo análisis a cada pregunta.

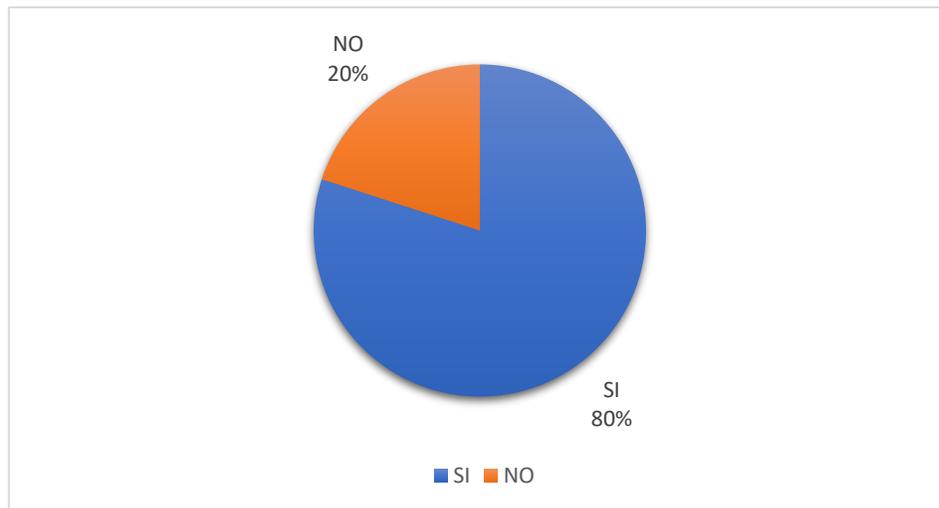
Pregunta No. 1

Conoce usted sobre ¿qué es el caso fortuito o fuerza mayor?

Tabla 1

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 1



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Referente a la pregunta número uno de ésta encuesta, se obtiene como resultado que el 80%, es decir 24 de las 30 personas encuestadas, entre empleadores y trabajadores si conocen lo que es el caso fortuito o fuerza mayor, por otro lado, el 20% es decir 6 de las 30 personas encuestadas no conocen el significado de caso fortuito o fuerza mayor. Es por ello que en el análisis realizado a los resultados obtenidos de la encuesta, se puede notar que éste tema en su mayoría si es entendido por parte de los empleadores y trabajadores.

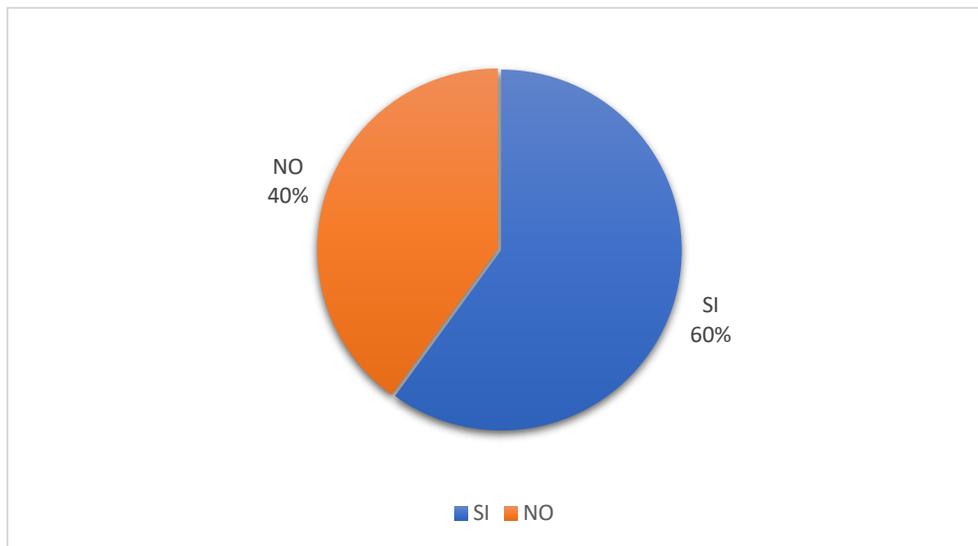
Pregunta No. 2

Conoce usted que el caso fortuito o fuerza mayor es una causal para terminar el contrato de trabajo?

Tabla 2

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 2



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: En cuanto a la pregunta número dos, se puede notar que con los resultados obtenidos de la encuesta correspondiente, solo el 60% de los empleadores y trabajadores si conocen sobre el caso fortuito o fuerza mayor como una causal para dar como terminado un contrato de trabajo, mientras que el 40% de los encuestados no conocen sobre la pregunta que se les planteó. Con el estudio correspondiente de las respuestas generadas, queda demostrado

que no existe un pleno conocimiento sobre la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado un contrato de trabajo.

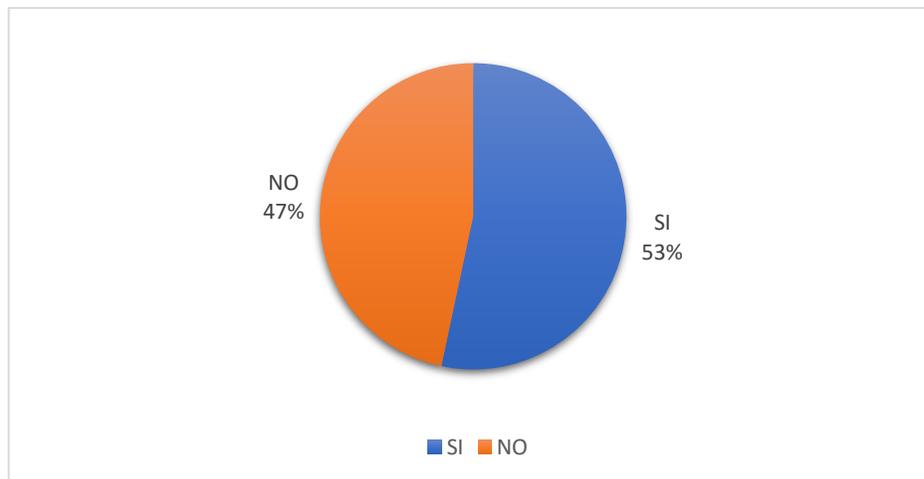
Pregunta No. 3

Sabe usted cuándo se considera caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

Tabla 3

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	16	53%
NO	14	47%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 3



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Con el análisis de los resultados de esta pregunta podemos notar que no es de conocimiento general para empleadores y trabajadores los requisitos para que se genere un caso fortuito o fuerza mayor al momento de terminar una relación laboral, pues el 53% que corresponde a 16 de los 30 encuestados han manifestado en sus respuestas no tener en claro las

circunstancias para considerarlo como causal de terminar el contrato de trabajo. Lo que podemos entender con los resultados obtenidos es que, tanto empleadores como trabajadores tienen un conocimiento básico de lo que es el caso fortuito o fuerza mayor basándose en las respuestas de la primera pregunta, sin embargo no conocen cómo se genera a la hora de terminar la relación laboral.

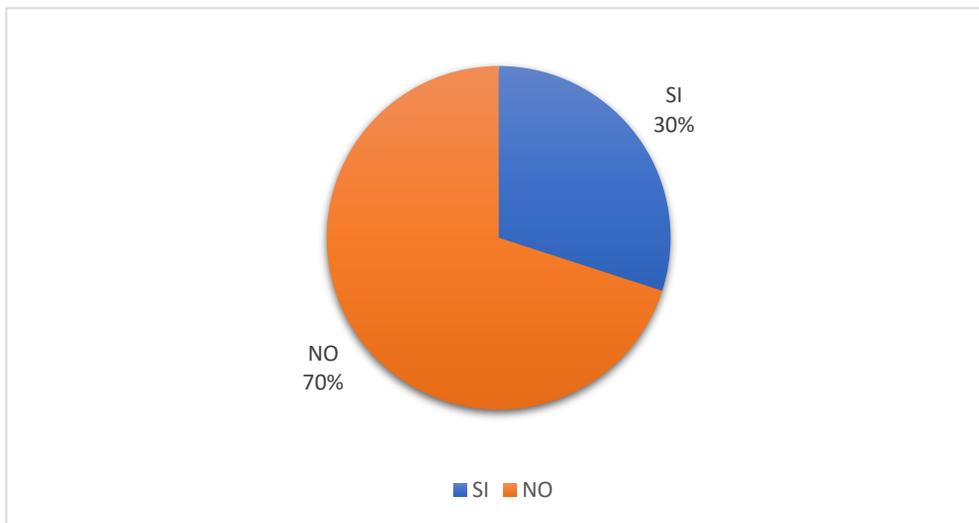
Pregunta No. 4

Conoce usted sobre los efectos jurídicos que ocasiona la aplicación de caso fortuito o fuerza mayor a la hora de terminar la relación laboral?

Tabla 4

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 4



Población: Empleadores y trabajadores.
Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Con respecto a la pregunta número cuatro, de las 30 personas encuestadas entre trabajadores y empleadores, solamente el 30% que corresponde a 9 personas han respondido que conocen sobre los efectos jurídicos que ocasionan la aplicación de caso fortuito y fuerza mayor a la hora de terminar una relación laboral, mientras que el 70% de encuestados que representa a 21 personas, manifiestan que no tienen conocimiento de dichos efectos, es por ello que realizando el respectivo análisis llama la atención que el conocimiento legal sobre el tema es bajo y debido a éste desconocimiento pueden generar vulneraciones de derechos de los empleadores y trabajadores cuando se da por terminado una relación laboral por medio de ésta causal.

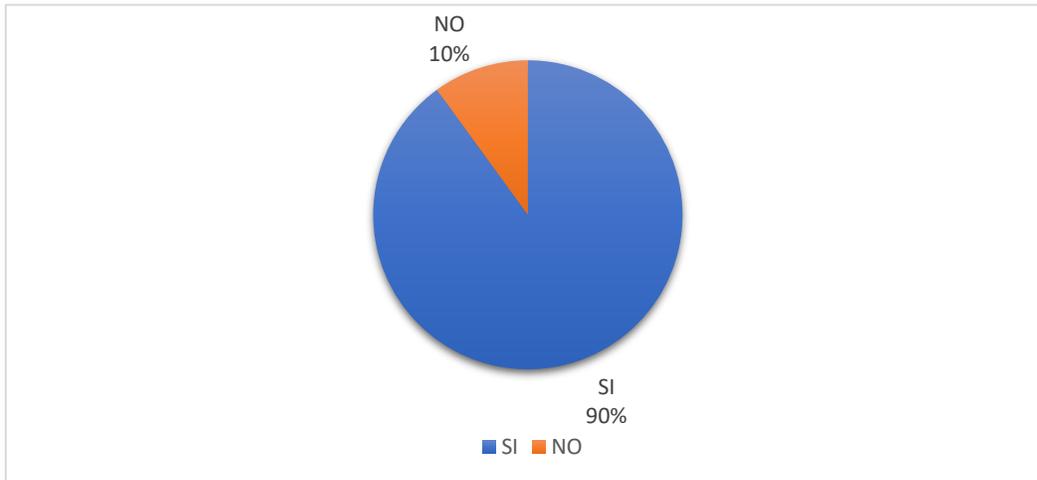
Pregunta No. 5

Considera usted que se debe especificar dentro de la normativa ecuatoriana la aplicación correcta del caso fortuito o fuerza mayor a la hora de terminar la relación laboral?

Tabla 5

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 5



**Población: Empleadores y trabajadores.
Investigador: Angie Nayeli Arias López**

Análisis: Esta es una de las preguntas en la cual la mayoría de los encuestados, es decir de trabajadores y empleadores han coincidido, dado que el 90% que representa a 27 de las 30 personas encuestas, han respondido que es pertinente especificar dentro de la normativa ecuatoriana la aplicación correcta del caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral, ya que con el bajo conocimiento que tienen sobre el tema consideran que sería mejor tener en la ley establecido la forma correcta de aplicar esta causal a la hora de terminar el contrato de trabajo y basarse en ella para que no exista ninguna vulneración de los derechos de las dos partes, mientras que el 10% que corresponde a 3 personas encuestadas, consideran que no es necesaria la especificación.

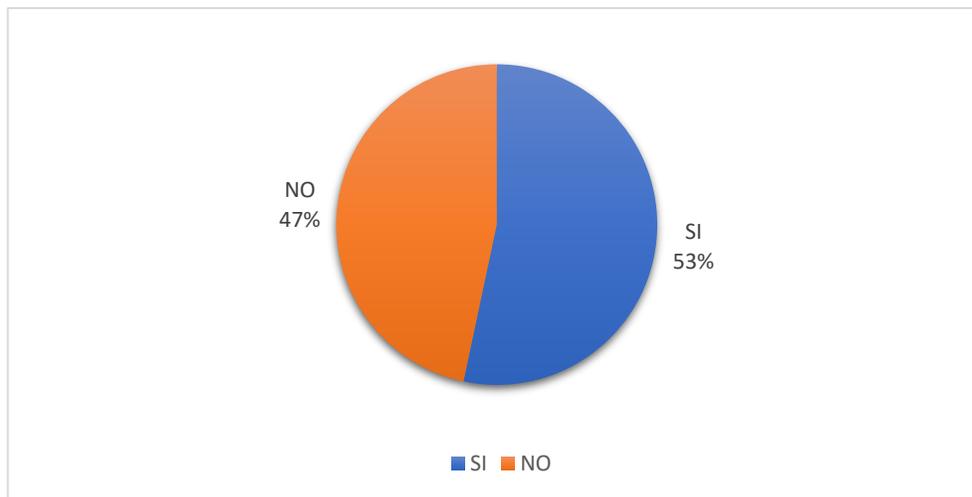
Pregunta No. 6

Considera usted que nuestra legislación protege los derechos de empleadores a la hora de aplicar el caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar el contrato de trabajo?

Tabla 6

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	16	53%
NO	14	47%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 6



**Población: Empleadores y trabajadores.
Investigador: Angie Nayeli Arias López**

Análisis: En cuanto a la idea que se sostiene sobre que la normativa ecuatoriana vigente protege los derechos de los empleadores sobre los derechos de los trabajadores cuando se termina la relación laboral aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, el 53% que representa a 16 de los 30 encuestados, han respondido que efectivamente existe mayor protección de derechos de los empleadores, mientras que el 47% que representa a 14 personas, han respondido que no protege los derechos de los trabajadores.

Pregunta No. 7

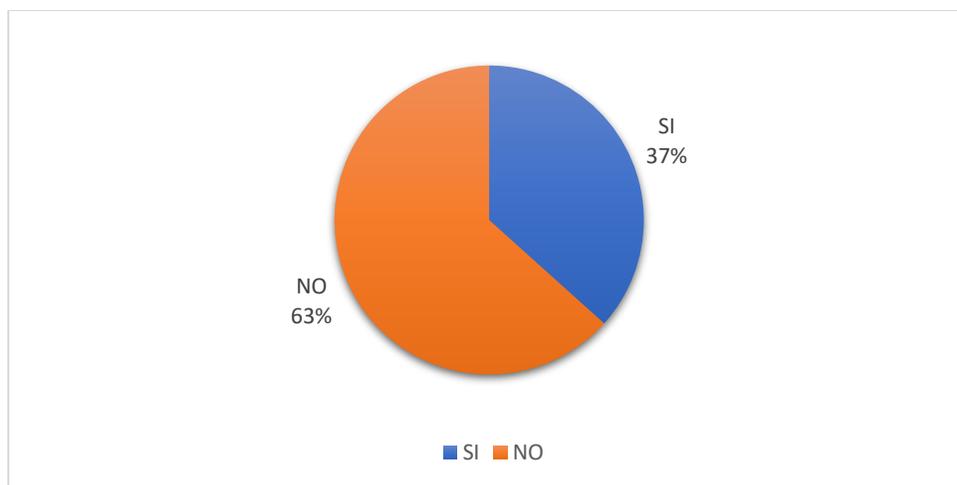
Considera usted que nuestra legislación protege los derechos de los trabajadores a la hora de aplicar el caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar el

contrato de trabajo?

Tabla 7

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	11	37%
NO	19	63%
TOTAL	30	100%

Gráfico No.7



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Con respecto a la pregunta número siete, el 63% de empleadores y trabajadores consideran la idea ya antes analizada, es decir, que las normativas ecuatorianas al momento de dar por terminada la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor protege a los empleadores, ya que 19 de los 30 encuestados han respondido que no se protegen los derechos de los trabajadores a la hora de dar por terminada la relación laboral aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, esto podría ser entendido como la ausencia de leyes que le garantizan al trabajador sus derechos constitucionales, mismos que a pesar de no tener un pleno conocimiento sobre este tema, piensan y consideran que estas normativas no les protegen.

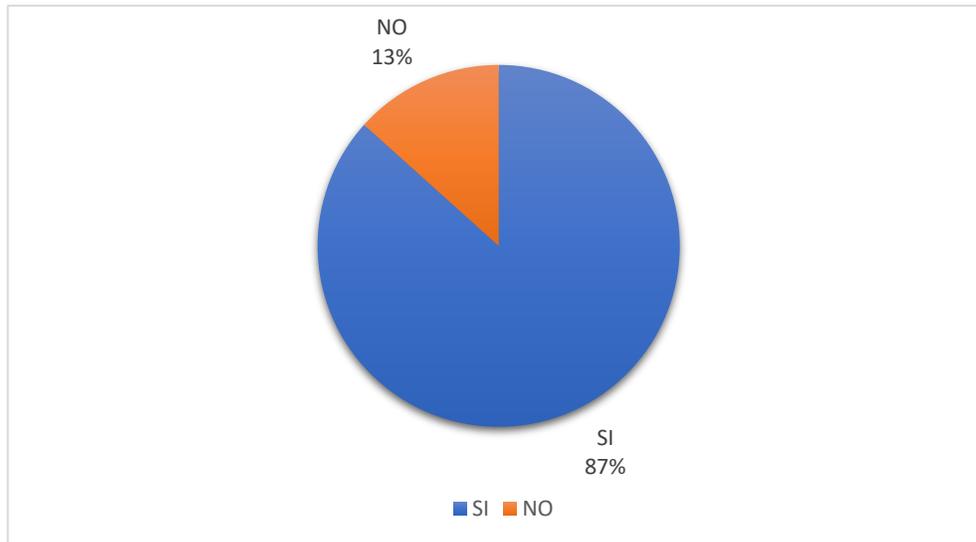
Pregunta No. 8

Considera usted que la pandemia del COVID-19, fue una oportunidad para dar mayor relevancia a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

Tabla 8

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 8



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Referente a ésta pregunta podemos señalar con los resultados obtenidos, que la mayoría de los trabajadores y empleadores consideran que la pandemia del covid-19 es tomado en cuenta como un punto de partida, para darle más importancia a ésta causal de caso fortuito y fuerza mayor como una forma de terminar una relación laboral, durante ésta pandemia

existieron casos en los cuales realmente los empleadores se vieron forzados a cerrar las puertas de sus negocios, pero así mismo hubieron casos en los cuales los empleadores aplicaron mal ésta causal y vulneraron los derechos de varios trabajadores, el 87% que representa a 26 de las 30 personas encuestadas han respondido afirmativamente, por otro lado el 13% que corresponde a 4 encuestados, consideran que no fue la pandemia del Covid-19 gran relevancia para esta causal.

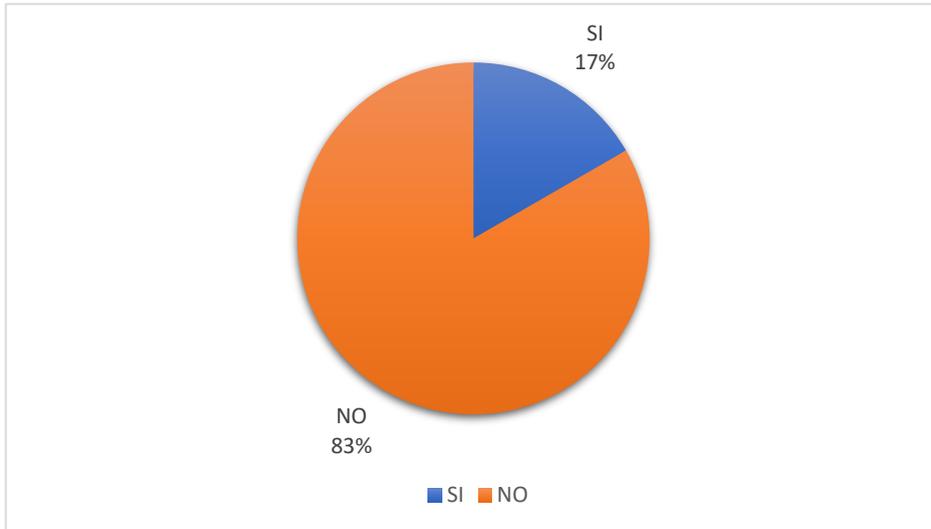
Pregunta No. 9

Sabe usted si en su lugar de trabajo, durante la pandemia del COVID- 19, hubo casos en los que aplicaron el caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

Tabla 9

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 9



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: En cuanto a los resultados obtenidos de la pregunta nueve en esta encuesta, de las 30 personas que fueron encuestadas, solamente el 17% que corresponde a 5 personas han manifestado que en su lugar de trabajo hubieron casos en los cuales el empleador decidió dar por terminada la relación laboral aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo el otro 83% que corresponde a 25 personas, han respondido negativamente manifestando que su empleador durante el tiempo que ocupan en la empresa o negocio, no se ha aplicado dicha causal como forma de terminar el contrato de trabajo.

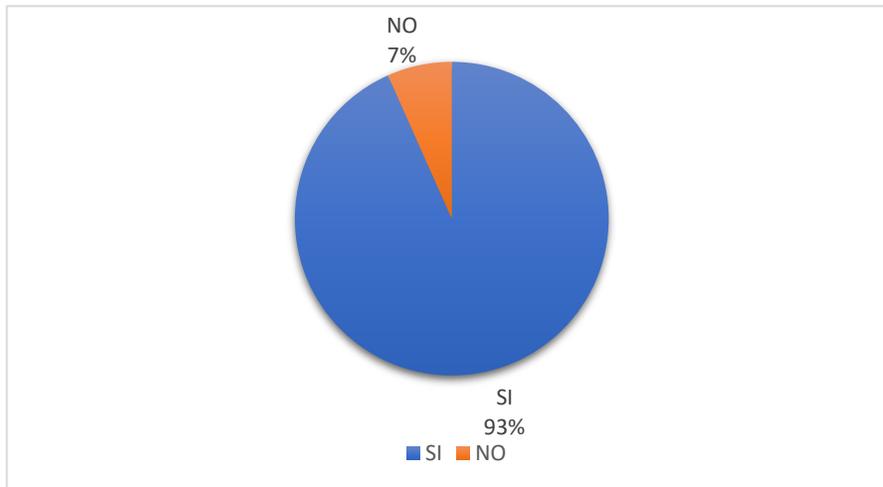
Pregunta No. 10

Considera usted que se debería socializar más a fondo sobre el caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral?

Tabla 10

OPCIONES	FRECUENCIA EN LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 10



Población: Empleadores y trabajadores.

Investigador: Angie Nayeli Arias López

Análisis: Con respecto a la pregunta número diez, se puede notar que la gran mayoría de las personas encuestadas han coincidido con sus respuestas, es decir, el 93% que representa a las 28 de 30 personas encuestadas, han respondido que es pertinente que se socialice más este tema, ya que es de gran importancia para todos los trabajadores y empleadores, puesto que en algún momento pueden verse sumergidos en una situación en donde se deba aplicar la causal

de caso fortuito o fuerza mayor, y es ahí la relevancia e importancia de estar bien informados, ya que teniendo un conocimiento más amplio sobre la causal van a poder actuar de la manera correcta, en legal y debida forma.

4.2 Discusión

La causal de caso fortuito o fuerza mayor y la incidencia que tiene a la hora de terminar la relación laboral es un tema de interés para empleadores y trabajadores, es por ello que se ha realizado una encuesta, misma que fue dirigida a los antes ya mencionados, en donde se ha cuestionado las preguntas base para el desarrollo del presente proyecto de investigación, se parte de la idea que es un tema que tomó más relevancia con la pandemia del Covid-19, ya que muchos empleadores tuvieron que cerrar sus negocios o empresas por efectos o a consecuencia de la pandemia, sin embargo, existieron casos en los cuales los empleadores aplicaron dicha causal a su conveniencia vulnerando los derechos de trabajadores, con los resultados obtenidos de la encuesta, se puede notar que el caso fortuito o fuerza mayor es un tema que tanto empleadores como trabajadores conocen de manera general, con la aplicación de la encuesta se pudo determinar que los empleadores son quienes tienen mayor conocimiento en cuanto a esta causal en el ámbito legal, al existir un desconocimiento sobre el tema más aún por parte de trabajadores sus derechos pueden ser vulnerados, es por ello que este tema debería ser mucho más informado, ya que al ser un evento imprevisto que no se puede evitar, las empresas y por supuesto los trabajadores son las partes más vulnerables de sufrir las consecuencias y son quienes más preparados deben estar ante un acontecimiento como caso fortuito o fuerza mayor.

Al realizar el respectivo estudio sobre los elementos para que se configure la causal de caso fortuito o fuerza mayor como forma de terminar la relación laboral, se pudo identificar las condiciones esenciales mismas que se basan en cumplir con los cuatro elementos base, que son

la imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad y el cese total y definitivo, si bien es cierto en el artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo, se identifica solo los dos primeros elementos, sin embargo, con la disposición en la Ley de Apoyo Humanitario promulgada en tiempos de pandemia se agregó un elemento más para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor, este elemento se basa en la imposibilidad que debe tener el empleador de seguir con sus actividades, es por ello que se refiere al cese total y definitivo de las mismas, especificando al empleador que debe demostrar y justificar la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

En el desarrollo del presente proyecto se ha podido cumplir con los objetivos que se planteó, durante el desarrollo del presente se pudo efectuar el análisis jurídico y doctrinario que conlleva el caso fortuito o fuerza mayor y su incidencia a la hora de terminar la relación laboral, llegando a entender que la correcta aplicación de esta causal va a permitir que la terminación de una relación laboral sea legal.

CAPITULO V

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

El desconocimiento de la causal de caso fortuito o fuerza mayor por parte de empleadores y trabajadores, ha generado que existan terminaciones de relaciones laborales aplicando inadecuadamente esta causal que luego ha generado controversias judiciales para el pago de indemnizaciones laborales.

La inadecuada aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor genera efectos jurídicos, una vez realizado el respectivo análisis se ha podido determinar que se producen consecuencias para el empleador, mismas que se basan en la indemnización correspondiente al despido intempestivo y a la bonificación por desahucio, ya que si ha utilizado la causal de manera incorrecta se entiende por despido intempestivo.

Una vez estudiada la doctrina como la jurisprudencia referente al caso fortuito o fuerza mayor, se pudo explicar de manera concreta que esta causal debe cumplir con ciertos requisitos o elementos con el fin de que se configure como causal para terminar la relación laboral, sin el cumplimiento de estos elementos se generaría la vulneración de derechos de los trabajadores y por ende afectaría al sector laboral, económico y social del país.

5.2 Recomendaciones

Es de suma importancia que los empleadores apliquen de manera correcta la causal de caso fortuito o fuerza mayor, teniendo en cuenta que se apliquen los elementos indispensables para considerarla como causal de terminación de una relación laboral, esto con el fin de evitarse los despidos intempestivos y la vulneración de los derechos de varios trabajadores.

Al existir desconocimiento sobre esta causal por parte de trabajadores y empleadores en el ámbito legal, se recomienda que la normativa ecuatoriana sea reformada especificando la aplicación correcta del caso fortuito o fuerza mayor a la hora de terminar una relación laboral, de esta manera el empleador sabría cómo actuar cuando se genere un evento como caso fortuito o fuerza mayor, y el trabajador sabría cuidar de sus derechos.

Se recomienda que el Ministerio de trabajo realice cursos, conferencias, charlas, entre otros métodos que sirvan para socializar el tema de caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar una relación laboral, con fin de mantener informados a todo el sector laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Abeliuk. (2001). *Las Obligaciones*. . Editorial Jurídica de Chile.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código de Trabajo*. Quito:

Corporación de Estudios y Publicaciones.

Barrezueta, H. E. (2020, 22 de junio). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Lexis. Obtenido de

<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-apoyo-humanitario?download=ley-organica-apoyo-humanitario>

Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*.

Castán, Y. (2014). *INTRODUCCIÓN AL MÉTODO CIENTÍFICO Y SUS ETAPAS*. Obtenido de

Metodología en Salud Pública España:

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25794w/Introduccion%20al%20metodo.pdf>

Castro, J. (2015). CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO

DE LA RELACIÓN LABORAL. REQUISITOS DEL CASO FORTUITO ¿SE

CONFUNDEN CON LA INIMPUTABILIDAD DEL EMPLEADOR? *REVISTA*

CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 13-35.

Obtenido de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/37688/39342>

Coloma Hernández, F. G. (Noviembre de 2022). *El método exegético en el derecho procesal*

penal del Ecuador y su alcance frente al sistema de justicia. Obtenido de

<https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/172>

Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de agosto).

Corte Constitucional. (2021). *CASO No. 23-20-CN y ACUMULADOS*. Obtenido de

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3Ry

YW1pdGUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS1lNTAyLTRIYWEtOTJINS1jM2U2MTYw
YTA0NjAucGRmJ30

ECUADOR. (22 de julio de 2021). Obtenido de Cansillería:

<https://www.cancilleria.gob.ec/bolivia/wp-content/uploads/sites/22/2021/07/ECUADOR.pdf>

Gamonal Contreras, S., & Guidi Moggia, C. (2010). *Manual del Contrato de Trabajo*.

LexisNexis Abeledo Perrot.

Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL. (1986, mayo). *El Contrato Individual de*

Trabajo. INEL. Obtenido de

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44530>

Irene. (14 de abril de 2023). *La Remuneración del Personal ¿Cuáles son los distintos tipos?*

Obtenido de Factorial: <https://factorial.mx/blog/remuneracion-del-personal/>

Kohn, P. S. (s.f.). *Métodos de investigación: Qué son y cómo elegirlos*. Obtenido de

QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-investigacion/>

La comisión de legislación y codificación. (2005, 24 de junio). *Código Civil*. Biblioteca Lexis.

Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-civil>

Mayorga Almeida, M., & Redrobán Barreto, W. (2021). El caso fortuito y fuerza mayor como

causales de desvinculación laboral durante el COVID 19. *Imaginario Social*, 136-156.

Obtenido de <http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Nicomedes, E. (25 de junio de 2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de El repositorio

institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán:

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Ñaupas Humberto, Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la*

- investigación científica y elaboración de tesis*. Obtenido de Pacarina del Sur:
<http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica>
- Ormas Velasco, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 26 (26),11, 195-205. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1830>
- Ormas Velasco, L. F. (2020, diciembre). *Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia*. Iuris Dictio. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/download/1830/2201/#:~:text>
- Quevedo, J. (29 de junio de 2020). *TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA FORTUITA O FUERZA MAYOR*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/terminacion-de-la-relacion-laboral-por-causa-fortuita-o-fuerza-mayor/>
- Quezada Noboa, P. (2020, julio). *Caso Fortuito o Fuerza Mayor- Como causal para dar por terminado un contrato de trabajo laboral en Ecuador*. Puente & Asociados Estudio Jurídico.
- Suárez, S. P. (2021). *La enseñanza del componente gramatical: El método deductivo e inductivo*. Obtenido de Riull-Repositorio Institucional: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240>

ANEXOS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
DERECHO



“EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y SU INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”

ENCUESTA

1. **Conoce usted sobre ¿qué es el caso fortuito o fuerza mayor?**
 - Si
 - No
2. **Conoce usted que el caso fortuito o fuerza mayor es una causal para terminar el contrato de trabajo?**
 - Si
 - No
3. **Sabe usted cuándo se considera caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?**
 - Si
 - No
4. **Conoce usted sobre los efectos jurídicos que ocasiona la aplicación de caso fortuito o fuerza mayor a la hora de terminar la relación laboral?**
 - Si
 - No
5. **Considera usted que se debe especificar dentro de la normativa ecuatoriana la aplicación correcta del caso fortuito o fuerza mayor a la hora de terminar la relación laboral?**
 - Si
 - No
6. **Considera usted que nuestra legislación protege los derechos de empleadores a la hora de aplicar el caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar el contrato de trabajo?**
 - Si
 - No
7. **Considera usted que nuestra legislación protege los derechos de los trabajadores a la hora de aplicar el caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar el contrato de trabajo?**
 - Si
 - No
8. **Considera usted que la pandemia del COVID-19, fue una oportunidad para dar mayor relevancia a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?**
 - Si
 - No



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
DERECHO



9. **Sabe usted si en su lugar de trabajo, durante la pandemia del COVID- 19, hubo casos en los que aplicaron el caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?**
 - Si
 - No
10. **Considera usted que se debería socializar más a fondo sobre el caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral?**
 - Si
 - No