

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

“LA AFECTACION AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACION DE LA RELACION, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020”

Investigador:

José Luis Mazón Pinos

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2020



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

"LA AFECTACION AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACION DE LA RELACION, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020"

Investigador:

José Luis Mazón Pinos

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2020

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **José Luis Mazón Pinos**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema **"LA AFECTACION AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACION DE LA RELACION, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020"**mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

Director

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narváez
GUARANDA - ECUADOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo **José Luis Mazón Pinos**, Egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"LA AFECTACION AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACION DE LA RELACION, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020"**es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

0201828326-7

Atentamente

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

No. ESCRITURA	20200201003P00847

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
JOSE LUIS MAZON PINOS
FACTURA: 001-002-000007211
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día uno de octubre de dos mil veinte, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece el señor JOSE LUIS MAZON PINOS, de estado civil casado, por sus propios derechos, domiciliado en la parroquia San Pablo de Atenas, barrio Unión y Progreso del cantón San Miguel, provincia Bolívar y de paso por este lugar, con celular número 0982765314, correo electrónico gaelmazon2020@gmail.com. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idóneo para contratar y obligarse a quien de conocerlo 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 instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente proyecto de investigación con el tema: "LA AFECTACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO POR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN, APLICANDO LA CAUSAL DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020", previa la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolivar**, es de mi autoria, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por el autor. 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 queda 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 al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

JOSE LUIS MAZON PINOS
C.C. 020182326-7

NOTARIA 03 GUARANDA
0789827

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA ¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN V

PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del Problema 1

1.2. Formulación del Problema 2

1.4 Justificación 3

CAPITULO II 5

MARCO TEÓRICO 5

2.1 Antecedentes 5

2.2 Fundamentación Teórica 7

2.3 Hipótesis 12

2.4 Variables 12

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO. 13

3.1 Ámbito de estudio 13

3.2 Tipo de investigación 13

3.3 Nivel de investigación 13

Aspectos Éticos y Sociales 13

3.4 Método de investigación 14

3.5 Diseño de Investigación 15

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 15

4.4 Transferencia de Resultados 22

RECOMENDACIONES 24

BIBLIOGRAFIA 25

ANEXOS 26

RESUMEN

En el Ecuador mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1017, expedido el 16 de marzo del 2020, el Presidente de la República, declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional del Ecuador por la declaratoria de pandemia de covid-19 por parte de la Organización Mundial De La Salud.

Debido a la paralización y suspensión de actividades por la emergencia sanitaria del covid-19, empleadores y varias empresas del país han desvinculado a trabajadores acog iéndose al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, que establece que un contrato se puede terminar por motivos de “caso fortuito o fuerza mayor”. La norma especifica que se considera caso fortuito o fuerza mayor a aquellas situaciones que imposibiliten el trabajo de la empresa, se menciona en el numeral: 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”. Las autoridades pertinentes han dado a conocer que “caso fortuito” en un escenario provocado por el ser humano y “fuerza mayor”, son aquellos casos que interviene la naturaleza. En los dos contextos, se puede terminar el contrato si la empresa tiene que cerrar definitivamente.

De la misma manera (Guillermo Cabanellas)define en su obra Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II página 99, que “el caso fortuito es el suceso que no ha podido preverse; o que, previsto ha resultado inevitable.

La Constitución de la República del Ecuador expresa en su artículo 33: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Por lo tanto, no debemos olvidar que el trabajo es un derecho humano económico que se desprende de valores permanentes como la justicia, la

libertad y dignidad y que se encuentra amparado en el Art. 23 de la (Declaración Universal de los Derechos Humanos.)

Dentro de los principios generales del Derecho Laboral la doctrina jurídica contempla el principio de estabilidad laboral; es decir, que se garantiza al trabajador su derecho de tener un trabajo hasta cuando este por su propia cuenta decida jubilarse o hasta cuando a consecuencia de una inobservancia jurídica se pueda terminar la relación laboral mediante el trámite de Visto Bueno, por ejemplo.

Si bien es cierto la pandemia del COVID 2019 azotó a la humanidad de manera violenta y afectó el desarrollo productivo de los diferentes países ocasionando una serie de inconvenientes a los empleadores para poder pagar la nómina e impidiendo a los trabajadores concurrir a prestar sus actividades laborales de manera normal, contínua y permanente, lo que fue utilizado por muchos empleadores para notificar la terminación de la relación laboral por el caso fortuito o fuerza mayor desvinculando no a todo el grupo de trabajadores de la empresa sino a determinados grupos y lo que ocasionó es vulneración de derechos sobre todos aquellos trabajadores que ya tenían una larga trayectoria en su actividad laboral desvinculándolos e impidiéndoles que posteriormente gocen de su derecho a la jubilación patronal por ejemplo.

Varias empresas continúan operando hasta hoy sin embargo de aquello desvincularon a un número determinado de trabajadores lo cual ha generado reclamos y controversias jurídicas razón por la cual la Asamblea Nacional en la ley de apoyo humanitario promulgada el 22 de junio del 2020 en la cual consta la disposición interpretativa en la cual al interpretar el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo se dice que 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, situación que en muchos casos de terminación del contrato de trabajo no ha sucedido.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Contrato. -Un contrato es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones

Empleador. - Persona física o natural que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración.

Trabajador. - Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

Derechos. - Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Estabilidad laboral. - Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido

Doctrina. - Conjunto de ideas, enseñanzas o principios básicos defendidos por un movimiento religioso, ideológico, político, etc.

Vulneración. - Transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto.

Desvincular. - Es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización.

Inobservancia. - Falta de observancia o cumplimiento de una norma o una orden.

Causal. - Es la terminación de las relaciones laborales por parte del empleador, sin que exista causa legal (sin previo aviso)

Pandemia. - Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

INTRODUCCIÓN

Si consideramos que el trabajo a más de ser un derecho y un deber social y un derecho económico, es una actividad que está garantizada por la Constitución de la República en todas sus modalidades, y que la relación laboral se origina en base al acuerdo de voluntades para que el trabajador preste un servicio lícito y personal y para que en lo posible sea de carácter indefinido como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo cumpliendo así con el principio constitucional de estabilidad o continuidad laboral. El Código del Trabajo Ecuatoriano en el artículo 169 determina 9 causales para la terminación de la relación laboral, causales que tienen su aplicación propia.

En el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo se establece como una forma de terminar el contrato de trabajo el caso fortuito, la fuerza mayor que impida la continuidad de la relación laboral; es decir, aquel acontecimiento imprevisto al cual el empleador y trabajador no se pueden resistir y que impide que la actividad laboral se desarrolle de manera normal y adecuada.

Desde el inicio de la pandemia en el Ecuador y en la ciudad de Guaranda de manera especifica se emitió las disposiciones del COE Nacional para el confinamiento social , suspensión de actividades públicas y por ende suspensión de actividades laborales a causa de la pandemia originada por el COVID 19, lo cual provocó la suspensión de actividades laborales y ocasionó en muchos empleadores la idea de terminar el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor sin que se evidencie el cumplimiento de dicha causal, ya que esto ocasionó una serie de atropellos laborales sobre todo a trabajadores que tenían un periodo o trayectoria laboral de muchos años interrumpiendo su actividad laboral e impidiendo que se generen derechos, como por ejemplo el de la jubilación.

Estuvo tan mal aplicada la causal del caso fortuito o fuerza mayor para terminar un contrato de trabajo ya que muchos empleadores aplicaban esta causal para terminar el contrato de trabajo con un grupo de trabajadores mientras que con otro grupo de trabajadores continuaban cumpliendo con sus actividades por lo que a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria se tuvo que emitir una

disposición interpretativa a la aplicación de esta causa de terminación del contrato de trabajo y evitar así que se vulneren los derechos de los trabajadores.

Este trabajo investigativo tiene por objeto precisamente el realizar el análisis jurídico en torno a la inadecuada aplicación del caso fortuito o fuerza mayor para terminar un contrato de trabajo y su incidencia en los índices de desempleo y subempleo en el país y la afectación que se ocasiona al trabajador y al aparato productivo nacional.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La terminación de la relación laboral es un mecanismo previsto en el Código del Trabajo para concluir con la actividad laboral; por ello el artículo 169 del Código del Trabajo establece nueve causales las cuales tienen que ver, o con la voluntad de ambas partes como en el caso del cumplimiento del plazo, o de la renuncia; por ejemplo, en otros casos dependen de la voluntad unilateral de las partes como es el caso del desahucio, del visto bueno o del despido intempestivo; y, en otras situaciones existen causas para terminar la relación laboral que no dependen ni de la voluntad del empleador ni del trabajador; en estos casos tenemos la muerte del empleador o del trabajador o el caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de la actividad laboral.

Para aplicar el numeral del artículo 169 del Código del Trabajo y terminar un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, debe acontecer un hecho incierto e irreparable que impida la realización de la actividad laboral y que ocasione que el empleador no pueda continuar con sus actividades productivas de manera total, pues lo que ha acontecido desde la declaratoria del estado de emergencia sanitaria en el Ecuador ha sido que muchas empresas han reducido sus ingresos, han disminuido su jornada laboral y se han visto afectadas económicamente por lo que se ha imposibilitado el cubrir el pago a la nómina de los trabajadores adoptando como solución o alternativa notificar a un grupo de trabajadores para terminar el contrato de trabajo aplicando la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo aduciendo que se termina el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, desvinculando a determinado número de trabajadores y continuando con las actividades productivas con otro número de trabajadores.

Por lo indicado anteriormente los empleadores han aplicado de manera inadecuada la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo y han desvinculado a grupos de trabajadores vulnerando sus derechos sin que se

haya configurado plenamente el caso fortuito o la fuerza mayor que ocasione el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador.

1.2. Formulación del Problema

La pandemia a causa del CIVID 19 ha sido tomado como pretexto por muchos empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo con sus trabajadores argumentando el caso fortuito o fuerza mayor, procediendo a desvincular a grupos de trabajadores mientras el empleador continuaba laborando con otro grupo de trabajadores; esta situación a puesto a un gran número de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad en cuanto al respeto de sus derechos laborales como son la estabilidad laboral, el derecho a la jubilación que ha sido uno de los derechos más afectados que han sufrido los trabajadores.

Por lo dicho anteriormente, la problemática se evidencia en el hecho de que muchos empleadores aplicaron de manera incorrecta la causal del caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral con sus trabajadores vulnerando derechos laborales que según la Constitución y la ley son irrenunciables y que por el mal procedimiento adoptado, se verán avocados dichos empleadores a ser demandados para el pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Realizar un análisis social y jurídico sobre los efectos legales de la terminación de la relación laboral por la inadecuada aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor a consecuencia de la pandemia.

Objetivos específicos.

- Establecer los efectos jurídicos que ocasiona la inadecuada aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo.

- Determinar las sanciones legales a que estaría sometido el empleador por haber terminado la relación laboral de manera inadecuada aplicando incorrectamente la norma jurídica.

- Analizar las actuaciones de las autoridades correspondientes para impedir la vulneración del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de los trabajadores despedidos con la aplicación de la causal del caso fortuito y fuerza mayor.

1.4 Justificación

Este trabajo de investigación jurídica está orientado sobre todo a realizar el análisis jurídico de las consecuencias en el ámbito laboral que ha traído sobre todo a la clase trabajadora la expansión del COVID 19, ya que a pretexto de dicha pandemia ha existido muchas terminaciones de relaciones laborales bajo la causal del caso fortuito o fuerza mayor, habiéndose utilizado en gran medida esta causal que hasta antes de la pandemia, casi nunca era considerada por los empleadores para concluir un contrato de trabajo.

Al suscitarse esta situación entró al debate jurídico las condiciones y circunstancias que configurarían el caso fortuito o fuerza mayor, aplicando muchos empleadores la teoría de que sólo la existencia de la pandemia y la disposición gubernamental del confinamiento social configuraba esta causal del caso fortuito o fuerza mayor, hasta que en la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 promulgada en el Registro Oficial N0 229 del 22 de julio del 2020, el legislador tuvo que expedir la disposición interpretativa para interpretar el numeral del artículo 169 del Código del Trabajo estableciendo que la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligado al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica, lo cual quiere decir que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se puede llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por los medios alternativos que permitan su ejecución, ni aun por medios telemáticos.

Al darse una serie de casos de terminación de la relación laboral utilizando la causal del caso fortuito o fuerza mayor cobra gran importancia el análisis jurídico de este tema iniciando desde el criterio que mantiene el Código Civil para establecer lo que establece la doctrina en relación a este tema.

Finalmente puedo señalar que el presente trabajo de investigación se justifica plenamente ya que constituye un aporte al derecho laboral en el análisis de un tema que ha cobrado importancia en este último año a consecuencia de la emergencia sanitaria que vive el país a causa del COVID 19 y amerita que los profesionales del derecho y los estudiantes pongamos en debate estos temas que surgen alrededor de las circunstancias económicas sociales y políticas en las que actualmente se desarrolla el país.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El artículo 30 del Código Civil Ecuatoriano dispone que se llama fuerza mayor o caso fortuito al imprevisto, al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público.

El artículo 169 del Código del Trabajo establece las causas para la terminación del contrato individual de trabajo y señala en el 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 proveer o que previsto, no lo pudieron evitar.

Según el diccionario de derecho laboral, el caso fortuito es el evento ajeno a la voluntad del hombre que no ha podido proveerse o en caso de ser previsto no puede evitarse. Los casos fortuitos o de fuerza mayor pueden ser producidos por la naturaleza o por un hecho del hombre. Dentro de lo jurídico su importancia radica en que puede producir la suspensión, por mayor o menor tiempo, de una obligación, actividad, marcha de un proceso, etc. Dentro de lo laboral tienen connotaciones en las relaciones obrero patronales señaladamente en los accidentes de trabajo.

Los casos fortuitos o de fuerza mayor se deben a dos causas, aquellas producidas por la naturaleza y aquellas producidas por el hecho del hombre; los casos fortuitos ocasionados por la naturaleza son, por ejemplo, el desborde de un río que sale de su lecho normal; los terremotos o temblores de tierra; las tempestades; el incendio. Cabe señalar que los eventos naturales no constituyen casos fortuitos en la medida en que por su intensidad no sobrepasen lo que acontece normalmente así, por ejemplo, no se involucran como casos fortuitos o de fuerza mayor aquellos acontecimientos que normalmente acontecen y que son la consecuencia ordinaria de las fuerzas

naturales, como ver la lluvia, el viento, las crecidas ordinarias de los ríos y de los mares.

Los casos de fuerza mayor que se deben a hechos producidos por el hombre, son, por ejemplo, la guerra, los actos emanados de una autoridad que tienden a menoscabar o disminuir los derechos individuales de los ciudadanos.

Hay algunos autores que postulan una diferencia de carácter teórico entre los casos fortuitos y aquellos producidos por fuerza mayor, los primeros serian ocasionados por causadas meramente naturales y los segundos se deberían exclusivamente a los hechos del hombre. La diferencia es de carácter teórico y no proporciona ninguna ventaja práctica; por ejemplo, para los efectos de la responsabilidad del deudor en cuanto al cumplimiento de las obligaciones, ambos supuestos actúan como eximentes, ya que sean producidos por la naturaleza o por el hombre, son ambas por definición imprevisibles e inevitables, la determinación de si un evento constituye o no un supuesto de caso fortuito o de fuerza mayor es una cuestión de hecho que deben decidir los jueces conforme a las particularidades de cada caso. Sin perjuicio de ello se puede decir que los casos que no pueden preverse con aquellos que conforme al curso ordinario y natural de las cosas no suelen ocurrir.

Cuando se habla de caso fortuito previsto no debe entenderse de una previsión precisa, por medio de la cual se deba conocer el lugar, día y hora en las cuales el hecho se producirá, sino que puede preverse su eventualidad. Así, no puede proveerse el momento exacto en que tendrá lugar una helada que destruirá los frutos en una cosecha, pero si ocurren en esta región con cierta frecuencia, puede proveerse su eventualidad. La imposibilidad de evitarla debe ser de carácter absoluto.

Quien alega el caso fortuito como forma de adquirir o extinguir un derecho u obligación, debe probarlo en juicio si la parte contra quien se alega lo niega.

El mismo diccionario de Derecho Laboral al referirse a la fuerza mayor indica que en derecho es la circunstancia que por no poderse prever o resistir, exime del cumplimiento de alguna obligación.

La responsabilidad, las consecuencias legales y las sanciones, en determinadas situaciones pueden ser mayores o menores dependiendo de si los hechos sucedieron o no, por fuerza mayor o caso fortuito, por lo que es preciso definir con exactitud que es fuerza mayor o caso fortuito para poder evaluar en un momento dado a conveniencia o no de esta figura.

La fuerza mayor o el caso fortuito por lo general libera a una o a todas las partes de un contrato, de pagar o responder por daños causados por el incumplimiento de una obligación originando en un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito.

Se ha sostenido que la institución del caso fortuito o de fuerza mayor es originaria del derecho romano, en donde, por caso fortuito, se entendía a todo suceso de la mente humana que no se puede prever, o que previsto no se puede resistir.

La fuerza mayor en el Derecho Civil funciona al igual que el caso fortuito, como causal eximente de responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones. En derecho laboral se entiende como fuerza mayor un acontecimiento extraordinario, que originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial, de los contratantes, no han podido prever o que previsto no se ha podido evitar; por ejemplo, un incendio, una inundación, una explosión etc.

La fuerza mayor es una causa de extinción del contrato de trabajo, independiente de la voluntad del trabajador y empresario en su producción, que opera como tal causa extintiva en tanto imposibilita definitivamente la prestación de servicios.

Si dicha fuerza mayor imposibilita tan solo de manera temporal, únicamente faculta la suspensión del contrato de trabajo.

2.2 Fundamentación Teórica

Contrato de trabajo. - El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de

organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

Relación laboral. - Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

Estabilidad laboral. - Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

Caso fortuito o fuerza mayor. - Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicios al interés público.

Código del Trabajo Art. 8.- Contrato individual. - 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 costumbre.

LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIA PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID.

Objeto.- La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por elCOVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Ámbito de aplicación de la Ley. - Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto en el ámbito público como privado, y por parte de las personas naturales o jurídicas a las que se refiere esta Ley.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

(Decreto N. 1017)

Artículo 1.- Se declara **ESTADO DE EXPCEPCIÓN** por calamidad pública en todo el territorio nacional, por el número de casos de coronavirus confirmados y el alto riesgo de contagio para toda la ciudadanía, con la finalidad de controlar la emergencia sanitaria que vive el país.

Artículo 2.- DISPONER LA MOVILIZACIÓN en todo el territorio nacional, con la finalidad que las entidades de la Administración Pública, Central e Institucional coordinen esfuerzos en el marco de sus competencias para mitigar los efectos del coronavirus y garantizar el acceso efectivo a los derechos de las personas.

Artículo 3.- SUSPENDER el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito y el derecho a la libertad de asociación y reunión. (El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional, ha dispuesto: restricción general de circulación de personas y vehículos de 21h00 a 5h00, a partir del martes 17 de marzo a las 21h00; desde el miércoles 18 a partir de las 05h00 se aplica la restricción de circulación vehicular conforme al último número de la placa hasta el día 05 de

abril 2020. Las placas terminadas en número par o cero no circularán los días lunes, miércoles, viernes, domingo y los días martes, jueves, sábado no circulan los impares).

Artículo 4.- El alcance de la limitación del ejercicio del derecho a la libertad de tránsito se realizará con la finalidad de mantener la cuarentena comunitaria obligatoria en las áreas de alerta sanitaria determinadas por autoridad competente. La Policía Nacional y Fuerzas Armadas vigilaran el cumplimiento de esta limitación, cuya inobservancia será sancionada conforme a lo que la ley señala.

Artículo 5.- Se declara TOQUE DE QUEDA, restricción general de circulación de personas y vehículos en vías y espacios públicos de 21h00 a 5h00, a partir del martes 17 de marzo a las 21h00. Excepto para las personas y actividades que el decreto excluye como: personas que prestan servicios básicos, miembros de la Policía y Fuerzas Armadas, Comunicadores sociales acreditados, personas que por razones de salud deban trasladarse a un centro médico, personas que circulen para abastecerse de productos de primera necesidad (para lo cual se deberán tener en cuenta la restricción vehicular por último número de la placa), entre otras.

Artículo 6.- SE SUSPENDE la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 y 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y privado. El COE podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto los trabajadores y servidores públicos si la actividad se los permite podrán acogerse al teletrabajo, según lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076.

Quienes presten servicios públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreos, terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios que ayuden a combatir la propagación del COVID-19 podrán mantener la jornada laboral presencial.

Seguirán funcionando las industrias, cadenas y actividades comerciales en las áreas de alimentación, salud, cadena de exportaciones, industria agrícola, ganadera y de cuidado de animales. Los supermercados, tiendas, bodegas y centros de expendio de víveres y medicinas NO CERRARÁN; las plataformas digitales de entregas a domicilios continuarán con sus servicios.

Artículo 7.- Todas las funciones del Estado, de manera principal la Función Judicial mantendrá coordinación interinstitucional durante la vigencia del estado de excepción con la finalidad de mantener el orden público, mediante la aplicación de sanciones contenidas en la ley.

Artículo 8.- Las funciones del Estado, organismos establecidos en la constitución, EMITIRÁN las resoluciones que consideren necesarias para suspender plazos o términos en procesos judiciales, administrativos y procesos alternativos de solución de conflictos.

Artículo 9.- El alcance de la limitación del ejercicio del derecho a la libertad de asociación y reunión se realizará sobre aquellas poblaciones que se encuentren dentro del cerco epidemiológico. La ciudadanía en general deberá permanecer en cuarentena obligatoria.

Artículo 10.- Disponer las requisiciones que sean necesarias para mantener los servicios que garanticen la salud pública, orden y seguridad en todo el territorio nacional.

Artículo 11.- Para cumplir con las restricciones del presente decreto se podrán utilizar plataformas satelitales y telefonía móvil para monitorear la ubicación de personas en estado de cuarentana y/o aislamiento obligatorio. (Decreto N.1017)

Artículo 12.- El Ministerio de Economía y Finanzas proveerá los recursos suficientes para atender la situación de excepción.

Artículo 13.- El estado de excepción regirá durante sesenta días a partir del 16 de marzo 2020.

Artículo 14.- Notificar del estado de excepción a la Asamblea Nacional, Corte Constitucional y organismos internacionales correspondientes.

Artículo 15.- Notificar a la población ecuatoriana mediante cadena nacional la suspensión del ejercicio del derecho de libertad de tránsito, asociación y reunión.

Artículo 16.- El Ministerio de Salud Pública y el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias deberán informar a la Presidencia de la República la atención y evolución de la emergencia en el país.

Artículo 17.- El presente decreto entró en vigencia el 16 de marzo 2020.

Acta de finiquito. - Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral.

2.3 Hipótesis

La inadecuada aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor ocasionará el pago de indemnizaciones a los empleadores responsables de esta actuación.

2.4 Variables

Variable independiente

Inadecuada aplicación de la causal del caso fortuito o fuerza mayor

Variable dependiente

Ocasiona el pago de indemnizaciones por parte de los empleadores.

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1 Ámbito de estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación por los objetivos es jurídica, básica o fundamental, ya que estoy adquiriendo nuevos conocimientos a través del proceso que estoy realizando, particularmente en relación al tema que estoy investigando.

Es descriptiva. - Porque he realizado una descripción sobre la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el sector público, privado y sus efectos jurídicos en nuestra provincia.

Es analítica. - Ya que está encaminada a resolver un problema latente existente entre los trabajadores y empleadores de la provincia Bolívar.

3.3 Nivel de investigación

Aspectos Éticos y Sociales

En el presente proyecto como aspectos éticos y sociales se puede describir los siguientes:

1.- Lograr el respeto de los derechos y garantías de los trabajadores en el sector público y privado de nuestra Provincia respecto a la terminación de la relación laboral por la causal de caso fortuito y fuerza mayor.

2.- Justicia y equidad. - Al violentar derechos laborales consagrados en la Constitución y en varios Convenios Internacionales no se está actuando por

parte del estado con equidad y justicia respetando los derechos de los trabajadores.

3.- Paz social. - Al existir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales del trabajador sobre todo en la pandemia existirá la relación armónica entre empleador y trabajadores y por ende se contribuirá a la paz social.

3.4 Método de investigación

Método deductivo-inductivo. - Porque estos métodos me permitieron analizar y sustentar el tema que investigado con fundamento lógico y científico, explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual del proyecto de investigación.

Método analítico – Sintético. - Este método sirvió para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

Método descriptivo. - En varios capítulos y temas de la presente investigación que voy a describir existió una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación al tema investigado sobre la inadecuada aplicación del numeral 6 del artículo 169 del código del trabajo para terminar un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

Método Histórico Comparado. - Realicé un estudio y análisis sobre los efectos jurídicos y sociales causados por la inadecuada aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo en las diferentes instituciones públicas como privadas en la ciudad de Guaranda.

Método Científico. - La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

3.5 Diseño de Investigación

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Observación. - Permitió identificar y observar el problema a investigarse.

Técnicas de Gabinete. - Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que se utilizara son las fichas Bibliográficas y Nemotécnicas.

Fichas Bibliográficas. - Son aquellas que me permitieron identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

Fichas Nemotécnicas. - Son aquellas que me permitieron extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

CAPITULO IV

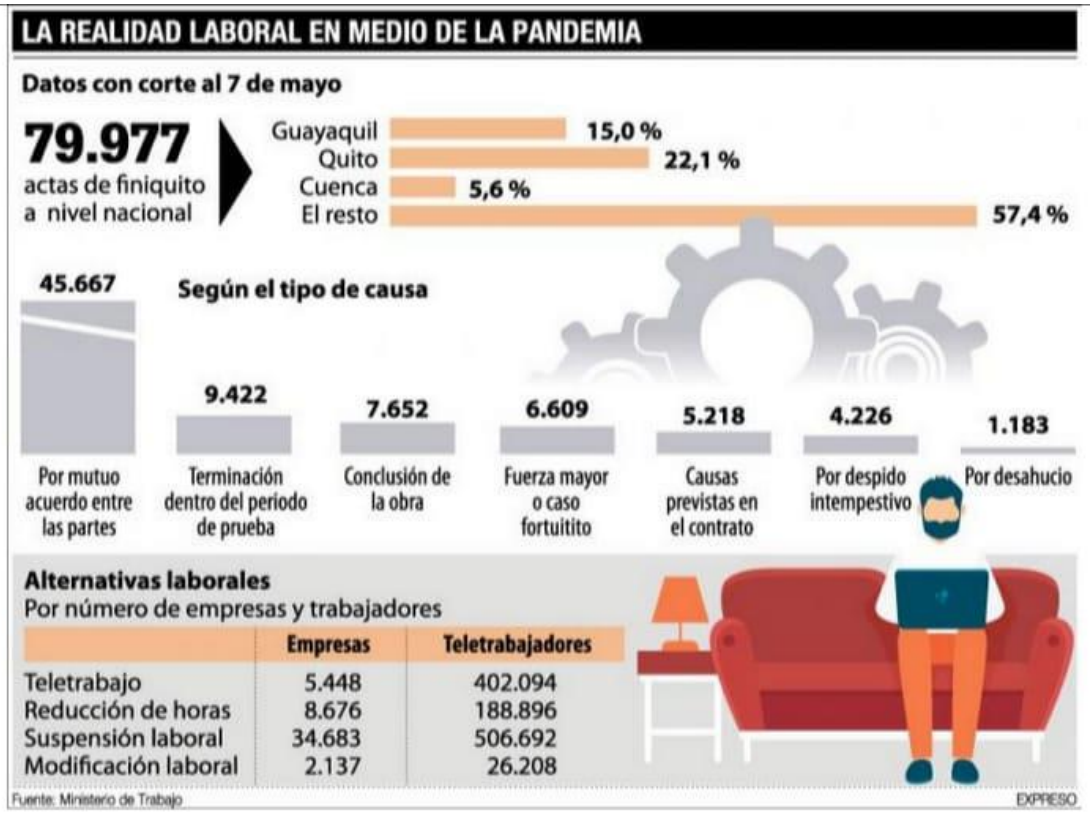
RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS



FUENTE: (DIARIO EL COMERCIO)

De la investigación realizada he obtenido datos sobre las cifras del mercado laboral ecuatoriano en las que se reflejan que el empleo adecuado esta en el 47,6 % es decir que la mayoría de la población ecuatoriana al momento no cuenta con un empleado adecuado, por lo que el índice de la tasa de desempleo se incrementado al 18,4 % y el subempleo arroja el 5,1%, que son indicadores elevados para un país que esta abocado a solventar una crisis sanitaria, social y económica.



FUENTE: (DIARIO EXPRESO)

Si analizamos la realidad laboral en medio de la pandemia de los datos obtenidos hasta mayo del presente año se refleja que por la causal del caso fortuito y fuerza mayor se produjeron 6.609 casos de terminación laboral por esta causa, superando los datos que se obtienen por la terminación de la relación laboral tanto por desahucio como por despido intempestivo.



FUENTE: (TELEAMAZONAS)

Del cuadro proyectado se refleja que comparativamente entre el año 2019 y 2020 la tasa de empleo adecuado a disminuido considerablemente aproximadamente en 21 puntos porcentuales lo que a ocasionado que muchos trabajadores ecuatorianos no cuenten con un empleo adecuado el cual lo han perdido por alguna de las causales del artículo 169 del Código del Trabajo, y entre ellas el caso fortuito o fuerza mayor.



FUENTE: (TELEAMAZONAS)

De igual manera que lo manifestado en el cuadro anterior la tasa de desempleo comparativamente entre el año 2019 y 2020 se ha incrementado considerablemente en un 50% lo cual afecta considerablemente la situación laboral y emocional del trabajador ecuatoriano tomando en consideración que el sub empleo es la realización de actividades distintas a las capacidades y perfil específico del trabajador.



FUENTE: (TELEAMAZONAS)

Comparativamente analizada la tasa de desempleo entre los años 2019 y 2020 se evidencia un crecimiento porcentual de 10 puntos lo que preocupa a la sostenibilidad en el aparato productivo del país, ya que un trabajador en situación de desempleo origina un posible conato de problema social en el país.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos. - Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son los empleadores trabajadores.

Beneficiarios Indirectos. - La ciudadanía y sociedad en general.

4.3 Impacto de la investigación

El tema tratado en este proyecto de investigación es de mucha importancia ya que la motivación fundamental que incidió para que realice la presente investigación está en alto índice de la tasa de desempleo que a la presente fecha bordea el 13.3% ya que según los datos estadísticos el 1.8 millones de personas perdieron el empleo adecuado, existiendo una tasa de sub empleo del 34.5%, lo cual genera mucha preocupación para la población ecuatoriana en virtud de que a pretexto de la pandemia a más de terminar el contrato de trabajo en ocasiones de manera legal y en otras de manera ilegal utilizando el caso fortuito o la fuerza mayor como causal para la desvinculación del personal a originado que muchas familias ecuatorianas y de la ciudad de Guaranda se queden sin el sustento mensual que les permita satisfacer sus necesidades.

Al ser un tema de actualidad la difícil situación laboral de los trabajadores es un tema de relevancia que debe ser conocido, discutido y analizado por la academia a fin de proponer soluciones sobre esta temática social que incide en el desarrollo productivo del país. Es allí donde radica la importancia de los resultados de la presente investigación para permitir estableces mecanismos de orientación tanto empleadores como a trabajadores para utilizar de manera adecuada la normativa legal y no generar posteriores inconvenientes ni a empleadores ni a trabajadores.

4.4 Transferencia de Resultados

Con el presente proyecto de investigación se espera lograr la concientización de empleadores y trabajadores para poder entender la correcta aplicación de las diferentes causales que producen la terminación de un contrato de trabajo, y de esta manera evitar vulneración de derechos laborales en perjuicio de los trabajadores y responsabilidades laborales con el pago de indemnizaciones en perjuicio de los empleadores.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que a pretexto de la pandemia se ha terminado una gran cantidad de contratos de trabajo aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, sin que realmente se haya cumplido con la disposición interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
2. La inadecuada aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo ocasionaría que el trabajador perjudicado plantee la correspondiente acción judicial para que se le cancele las indemnizaciones a que tiene derecho por efectos del despido intempestivo.
3. Las autoridades laborales dada la emergencia sanitaria no asesoraron adecuadamente a empleadores y trabajadores sobre la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo por lo que fue la Asamblea Nacional a través de una norma interpretativa en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario la que aclaro la aplicación de esta causal.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda un adecuado análisis jurídico de la normativa legal a fin de que empleadores y trabajadores no cometan errores jurídicos que posteriormente pueden ocasionar grandes perjuicios económicos a empleadores y trabajadores.
- El Ministerio de Trabajo como ente rector de la política laboral en el Ecuador, de manera oportuna debe presentar los instructivos jurídicos que permitan normar adecuadamente la relación laboral existente entre empleador y trabajador.
- Finalmente se recomienda que estos temas de actualidad jurídica sean analizados y debatidos en seminarios, foros y congresos para una adecuados análisis y socialización de la temática laboral acorde a las circunstancias en las que estamos viviendo.

BIBLIOGRAFÌA

1. Constitución de la República del Ecuador.2008

2. Código de Trabajo

3. Decreto Ejecutivo N.º 1017; Expedido el 16 de marzo del 2020

4. Acuerdo Ministerial N.º MDT 2020 076: P. el 12 de marzo del 2020

5. Acuerdo Ministerial N.º MDT 2020 077: P. el 16 de marzo del 2020

6. Código Civil

7. Guillermo Cabanellas: Diccionario Enciclopédico Tomo II Página 99.

8. Trujillo Vásquez Julio Cesar: Derecho del Trabajo Tomo II

9. Menéndez Pidal La estabilidad en el Empleo y otros estudios del Derecho del Trabajo.

10. Krotoschin Ernesto Instituciones del Derecho del Trabajo.

11. Caldera Rafael Derecho del Trabajo.

12. Bustamante Colon Manual del Derecho Laboral.

13. Ley de Apoyo Humanitario Registro Oficial No 229, junio 2020.

14. Trabajo y Seguridad Social 2017, Luis Alfonso Bonilla, ISBN-978-9978-364 25-3

15. Internet.

ANEXOS

Actas de Finiquito ▸ **Por Sectores Económicos**

SECTOR ECONÓMICO	01 ENE - 15 MAR	16 MAR - 20 AGO
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26.660	45.478
Industrias manufactureras	19.389	43.325
Construcción	18.820	33.863
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	15.014	25.041
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11.991	21.787
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	6.478	21.351
Transporte y almacenamiento	5.764	14.873
Otras actividades de servicios	7.357	13.861
Otros*	60.081	116.843

*Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, por terminación del contrato antes del plazo convenido, y por voluntad del empleador previo visto bueno

Denuncias Código del Trabajo

Total Ingresadas **25.051**

Total Atendidas **18.791**

Denuncias Código del Trabajo ▸ **Evolución**



Teletrabajo Emergente

Sector Público **286.401**

Sector Privado **148.902**

Teletrabajo Emergente ▸ **Evolución**



Socio Empleo

Denuncias Código del Trabajo ▸ Evolución



Teletrabajo Emergente

Sector Público
286.401

Sector Privado
148.902

Teletrabajo Emergente ▸ Evolución



Socio Empleo



Del 01 enero - 20 de marzo
15.613

Del 16 de marzo - 20 de agosto
17.985

=

Total de Colocados
33.598

Socio Empleo ▸ Por Sectores Económicos

SECTOR ECONÓMICO	NRO. COLOCADOS
Actividades tipo servicios	4.139
Construcción	2.355
Minas, canteras y yacimientos	1.591
Otros	9.720



• Del 16 de marzo - 20 de agosto

Contratos Creados ▸ Evolución



Contador de Resultados

Empleos Salvados

Contratos vigentes con reducción de jornada (del 22 de junio - 20 de agosto) ▸ 42.992

42.992

Empleos Creados

Contratos emergentes (del 22 de junio - 20 de agosto) ▸ 6.650

Contrato por giro de negocio (del 22 de junio - 20 de agosto) ▸ 1.477

Contratos nuevos (del 22 de junio - 20 de agosto) ▸ 72.606

80.733

Actas de Finiquito



▸ Del 01 de enero - 15 de marzo
171.554

▸ Del 16 de marzo - 20 de agosto
336.422

=

Total Actas de Finiquito
507.976

Actas de Finiquito ▸ Por Causales

CAUSALES	01 ENE - 15 MAR	16 MAR - 20 AGO
Por acuerdo de las partes	107.564	193.989
Por despido intempestivo	9.722	31.367
Por terminación dentro del período de prueba	16.772	30.669
Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato	19.244	29.386
Por las causas legalmente previstas en el contrato	14.263	18.206
Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad	80	24.180
Por desahucio	2.857	6.294
Otros*	1.052	2.331

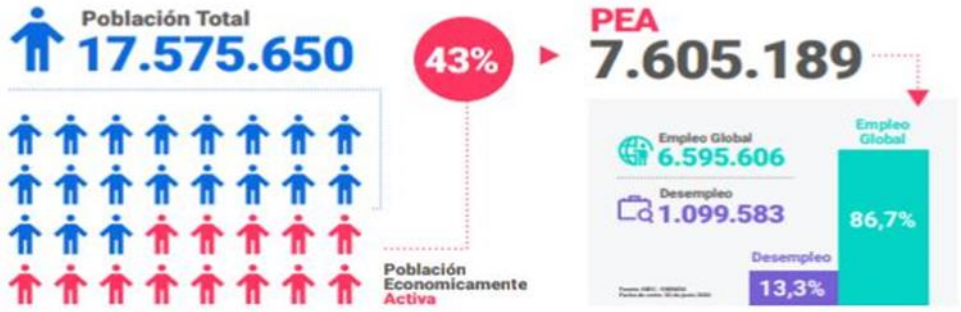
*Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, por terminación del contrato antes del plazo convenido, y por voluntad del empleador previo visto bueno.

INDICADORES LABORALES

El Ministerio del Trabajo en concordancia con las políticas de Gobierno Abierto presentará, cada 15 días, cifras laborales. Estamos implementado nuevos procesos y una plataforma para difundir datos en formatos reutilizables, que sirva para fomentar la transparencia, la participación y colaboración ciudadana.

ENEMDU INEC | Contratos Vigentes | Actas de Finiquito | Denuncias | Teletrabajo | Socio Empleo

Encuesta ENEMDU - INEC



INFORMACIÓN MDT

Contratos Creados que se Mantienen Vigentes



Contratos Creados ▶ Por Sectores Económicos



*Otros: entre artesanos y operarios, agrícola, ocasional, transporte, etc.