



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo

AUTOR:

López Quevedo José Vicente

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA**

TUTOR:

Iñiguez Cevallos María Patricia

Guayaquil, Ecuador

29 de Agosto del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL


FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **López Quevedo José Vicente**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República**.

TUTOR (A)

f. 
Dra. Iñiguez Cevallos Maria Patricia

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. 
Dra. Lynch Fernández, Maria Isabel, Mgs.

Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **López Quevedo José Vicente**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo** previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la Republica**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 29 del mes de Agosto del año 2020

EL AUTOR (A)

f.  _____

López Quevedo José Vicente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES Y
POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, López Quevedo José Vicente

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 del mes de Agosto del año 2020

EL AUTOR:

f. 

López Quevedo José Vicente

REPORTE DE URKUND



TUTOR (A)

f.

Dra. Iñiguez Cevallos María Patricia

AUTOR:

López Quevedo José Vicente

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de haber conseguido este logro tan importante en mi vida, a mi esposa, mis hijas por el apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera y a mi tutora Ab. María Patricia Iñiguez Cevallos por su apoyo en la culminación de este trabajo de titulación.

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo de titulación a mis padres que sin su ayuda no hubiera podido alcanzar esta meta en mi vida, de manera especial dedico este trabajo a mi abuelo Dr. José Manuel López Sacoto y a mi abuela Elva Victoria Vintimilla Vintimilla quienes han sido mi inspiración y mi ejemplo en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCION	2
2.1 Antecedentes del Derecho Laboral en Ecuador	3
2.2 Estabilidad laboral según la doctrina jurídica.....	9
2.3 La Terminación del contrato laboral	11
2.4 Análisis de la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo.....	14
2.5 Las relaciones laborales en el Código de Trabajo	16
2.6 Repercusiones jurídicas y sociales.....	17
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

RESUMEN

En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que está viviendo el Ecuador debido a la pandemia por el virus Coronavirus (Covid 19) que ha golpeado a toda la economía de nuestro país y al mundo. En nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general.

Palabras clave: caso fortuito, código del trabajo, situación laboral.

ABSTRACT

In the following titling work, the legal application of article 169 numeral 6 of the Labor Code was analyzed based on the crisis that Ecuador is experiencing due to the coronavirus pandemic (Covid 19) that has hit the entire economy of our country and the world. In our environment there have been various positions regarding the application of this numeral, it has been common for employers to rely on this measure to proceed to terminate the employment contract, which shows the inadequate application of this article, approved by means of Ministerial Agreement, therefore it is questioned whether in the face of the dismissals that have occurred after the health emergency, it has been applied under the law and above all under a timely follow-up to take both the contracting parties and the workers in order to generate harmony in the both labor and social relationship between fellow citizens knowing that this pandemic has hit many sectors of the population in general.

Keywords: fortuitous event, labor code, employment situation.

INTRODUCCION

A inicios del 2020 el mundo recibió el nuevo año con una noticia que en un principio causo cierta curiosidad a la población pero que rápidamente recorrió todo el planeta de manera, un virus se había generado en una ciudad de China (Wuhan), este virus conmociono al mundo por su mortalidad y las consecuencias que trae consigo.

En tan solo 3 meses este virus ataco Latinoamérica especialmente a nuestro país el Ecuador, rápidamente se esparció en nuestro territorio causando una alta tasa de mortalidad en la población, generando que se declare emergencia sanitaria a nivel nacional en donde se tuvieron que tomar medidas de confinamiento y aislamiento causando el cierre de comercios, empresas, restaurantes, etc.

En general la mayor parte de la economía de nuestro país estuvo paralizada desde el 17 de Marzo 2020 hasta mediados del mes de Mayo en donde paulatinamente hasta ahora se ha ido reactivando poco a poco la economía; a causa de esta parálisis muchas empresas se vieron obligadas cerrar sus puertas por ende a finiquitar sus contratos laborales con sus empleados, en esos momentos existía mucha incertidumbre por saber qué pasaría con muchos ecuatorianos que estaban perdiendo sus trabajos, políticamente se intentó bloquear los despidos ya que muchos empresarios empezaron a aplicar el art 169 numeral 6 del Código de trabajo.

La aplicación de estos artículos a la realidad actual ha generado controversia sobre todo con el sector de trabajadores puesto que discute si su aplicación es legal y sobre todo si hay una correcta interpretación en lo que concierne a lo que represente un caso fortuito o de fuerza mayor que den por terminado el contrato de trabajo. Ante esta problemática en este trabajo de titulación analizará si la aplicación de este numeral está apegada a lo que indica en el Código de trabajo, en el cual prevalecen los derechos de los trabajadores ante cualquier circunstancia de fuerza mayor y se debe comprender que la emergencia sanitaria no está contemplada dentro de la misma.

2.1 Antecedentes del Derecho Laboral en Ecuador

El mundo del trabajo sin duda ha evolucionado drásticamente a través del tiempo, así como también se ha ido adaptando al desarrollo tecnológico e industrial de la misma. Para conocer la evolución del mismo González (2011) describe las etapas y transformación del mismo desde que el hombre dejó de ser nómada y pudo asentarse, entonces surgió la necesidad de realizar tareas agrícolas, por esta razón empezó a necesitar de los instrumentos de producción y para usarlos también dependía de su fuerza muscular, por lo tanto, la vida y el trabajo se desarrollaron en un mismo concepto.

Con el pasar de los años, surgieron las conquistas por territorio y poder, con ellas aparecieron las guerras, las cuales trajeron consigo la esclavitud, según el Derecho Romano ésta fue debidamente reglamentada, es así que los individuos tomados como prisioneros trabajaban en las minas, talleres, reparación de caminos, entre otros. Cabe indicar que en muchas ocasiones se mataba a los prisioneros de guerra para evitar molestias y peligros.

En el feudalismo, aparecieron los siervos, los cuales sustituyeron a los esclavos, los hombres hacían un contrato de alianza con el señor feudal quien tenía gran poder, el cual se comprometía a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de recibir trabajos agrícolas.

Cuando se desarrollaron las ciudades apareció un nuevo grupo social, los artesanos, los cuales pasaron a pertenecer a un mismo gremio, lo que se producía pertenecía a la familia y aquellos que vivían junto a ella, la jornada de trabajo era de sol a sol.

Con el descubrimiento de América, Europa tuvo un gran desarrollo a nivel económico y tecnológico, sin embargo esto trajo como consecuencia la destrucción de ciudades aztecas e incas, así como también grandes matanzas a los pobladores de Sudamérica, todo esto para la apropiación de metales preciosos como el oro y la plata, los cuales tenían gran demanda por los países considerados como potencias mundiales.

El descubrimiento de América permitió la revolución industrial y comercial de los países europeos, los cuales introdujeron una serie de modificaciones al sistema económico y social de la época. Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos, los campesinos abandonaron sus tierras para migrar a las grandes ciudades,

ello ocasionó la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles, quienes se desempeñaban en las jornadas laborales extensas y agotadoras, se dice que la misma era de doce a catorce horas, en ocasiones mujeres y niños también realizaban tareas peligrosas y penosas.

Al respecto González (2011) acota que la desigualdad social y la explotación laboral que generó el auge de industrias despertó la conciencia de ciertos grupos sociales quienes denunciaron el abuso por parte de los empleadores, lo que trajo como resultado el surgimiento de manifestaciones populares y huelgas, que a la vez produjo la muerte de cientos de personas, ante ello poco a poco se empezaron a modificar las condiciones laborales, primero de 10 a 12 horas, y ya en la actualidad de 8 horas.

Acorde a esta realidad en nuestro país la situación era similar, Paz y Cepeda (2015) nos cuentan que entre 1896 y 1914 se constituyeron en Guayaquil por lo menos 25 sociedades de trabajadores. Uno de los primeros gremios que organizó la huelga fue el de los carpinteros, los cuales exigían la reducción de la jornada laboral a 9 horas y aumento salarial. Por otra parte, el 1 de mayo de 1913 los trabajadores se movilizaron por conquistar la jornada laboral de 8 horas y de ahí empezó una larga jornada de huelgas en el país. El 15 de noviembre de 1922 se produjo una terrible matanza de trabajadores en Guayaquil, a partir de este suceso se incrementaron los idearios anarquista, anarcosindicalista y socialista.

A partir de estas huelgas y protestas a nivel nacional se reivindicaron ciertos derechos laborales entre ellos estuvieron: incremento de salarios, disminución de jornadas, derecho de asociación, huelga y negociación colectiva, ley de seguridad social y de indemnizaciones.

Con estos antecedentes de grandes crisis de carácter social y jurídico en Ecuador el 1938 se expide el primer Código del Trabajo en el cual se consagró importantes principios, fundamentados en las relaciones laborales modernas, apoyados también en las disposiciones de organismos internacionales como: Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo.

A continuación Paz y Cepeda (2015) dan a conocer los puntos más importantes de esta Ley:

- Pro-operario: las leyes laborales y su interpretación se orientan, ante todo, a favor de los trabajadores.
- Contratación individual: en el Ecuador los “contratos” derivados del concertaje fueron considerados “arrendamiento de servicios”, según normas del Código Civil. A inicios del siglo XX, los incipientes núcleos obreros también se sujetaron a contrataciones arbitrarias, definidas por los patronos.
- Libertad de asociación: los gremios artesanales, cofradías, ligas obreras, asociaciones de beneficencia mutua (mutualidades), fueron las primeras organizaciones de trabajadores basadas en la solidaridad de sus miembros. Pero el sindicalismo fue largamente combatido por considerarlo atentatorio a la “libertad de empresa” y más tarde un instrumento “comunista”.
- Derecho de huelga: reconocido bajo condiciones y procedimientos establecidos por la ley. La huelga fue la única arma efectiva con la que contaron los obreros para conquistar derechos.
- Remuneración mínima: en Ecuador la misma ha estado sujeta a la “libre” oferta y demanda, en nuestro país este hecho ha presionado negativamente contra la mejoría en las remuneraciones.
- Seguridad social: uno de los principios de solidaridad más golpeados últimamente, Hasta los años 70 del siglo XX, durante el “boom petrolero”, la seguridad social todavía resultó eficaz.
- Indemnizaciones: fueron creadas sobre todo con motivo de los “despidos intempestivos”.
- Jornada laboral máxima: la legislación social contemporánea conquistó recién en el siglo XX la jornada laboral de 8 horas diarias y, en forma progresiva, la de 40 horas semanales (p.23).

En este contexto según Pazmiño (2003) nuestro país crecía económicamente al 10% anual, es decir atravesaba por una etapa de bonanza económica, a pesar de ello debido a la mala administración por parte de los gobiernos de turno, se incrementó la inequidad social, demostrando así que la riqueza de un país no permite la creación de condiciones laborales y sociales justas para la mayor parte de la población.

En Ecuador en el año 1979 se planteó por así decirlo el regreso a la democracia, al respecto Serrano, Pachano y Mejía (2010) nos cuentan que se propuso un tipo de regulación laboral, para ello se introdujeron algunos cambios en materia laboral,

enfocados en reivindicar el derecho de los trabajadores, razón por la cual se implementó el pago del 15to sueldo, también se incrementó la ley de semana laboral de 40 horas, a más de ello, se duplicó el salario mínimo vital. Lo que evidencia un avance significativo y cumplimiento de los derechos laborales.

Por otra parte el rumbo del país cambió drásticamente con la llegada al poder del Ing. León Febres Cordero (1984/88), quien instauró un gobierno de empresarios, motivo por el cual los derechos laborales y la seguridad social comenzaron a debilitarse, esto dio paso a la flexibilidad laboral.

En concordancia a ello Paz y Cepeda (2015) acotan que en el siguiente mandato presidido por el Dr. Rodrigo Borja Cevallos (1988-1992) se aprueba la Ley de Maquila y de Contratación Laboral con tiempo parcial, esto permitió establecer relaciones laborales en el corto plazo, lo que significó la flexibilización laboral, pues los contratos podrías ser renovados pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, de la misma forma se aprobó que las dos partes pudieran llegar a un acuerdo que permita la suspensión no remunerada del contrato. Ya en el año 1991 entró en vigencia la Ley de Zonas Francas que de la misma forma dio paso a la contratación temporal, lo que dejó desprotegidos a los trabajadores.

En el año 2000 con la dolarización, Ecuador atraviesa una difícil etapa económica, perdiendo competitividad comercial con sus países vecinos, para resolver esta problemática. Rivadeneira (Rivadeneira, 2010) nos cuenta que en nuestro país ofrecía a los mercados internacionales mano de obra barata, esto a través de la creación de 2 leyes:

- La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) esta permitió que se flexibilice la contratación por horas, lo que significó la reducción de la remuneración por hora, la limitación del descanso semanal, de igual forma al terminar la relación laboral no era obligatorio la indemnización.
- La Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana denominada “Trole II tuvo como objetivo limitar las utilidades de los trabajadores, de la misma forma perjudicó a la contratación colectiva al derogar el artículo del Código del Trabajo en el cual se permitía la celebración de contrato colectivo en caso de asociaciones conformados por más de treinta

trabajadores, así como también reguló las huelgas y cualquier forma de sindicato, se facilitó el desahucio y despido de los trabajadores.

En concordancia a esta forma de flexibilización laboral Zamora (2013) indica que la misma especificaba lo siguiente.

- El contrato de trabajo por horas detalló que no podía dar paso a formas de intermediación laboral.
- Se plasmó las diferencias detalló u entre labores continuas y labores discontinuas previo a establecer un contrato por horas, en la primera diferencia, las empresas trabajaban todo el año, por lo que no se podía laborar más de 40 horas semanales, en caso de que sobrepasen ese límite, sus trabajadores directamente tendrían contratos indefinidos.
- Las empresas de labores discontinuas trabajaban de manera periódica, es decir un cierto tiempo todo el año como por ejemplo actividades como: la pesca, la zafra, cosechas por temporadas etc. y las actividades de maquila, para que las mismas procedan a contratar a trabajadores por horas, para ello se requería de la autorización y calificación del Ministerio del Trabajo.
- En este reglamento se ratificó el principio propuesto en la Ley Trole I, en el mismo se sostenía que el pago del valor por hora abarcaban todos los beneficios legales (p.3).

Como se puede observar esta ley fue inconstitucional, así como también atentó con el derecho de los trabajadores a organizarse. Cabe recalcar que en la misma estuvo presente la intermediación laboral conocida en el país como tercerización, la cual fue aprobada en 1998. En pocas palabras con esta Ley se desprotegía a los trabajadores a más que se atentaba a sus derechos.

Con respecto a la tercerización laboral Aguiar (2007) indica que en el año 2004 y 2005 en Ecuador existían 4.000 empresas dedicadas a la tercerización e intermediación laboral, apenas el 20,9% de ellas estaban registradas como debían en dicho Ministerio. Esta realidad nos da a conocer que la flexibilización en esos años contradecía notoriamente a las normas constitucionales, así como también al derecho de un trabajo digno reconocido en Tratados Internacionales, todo esto para beneficiar a las empresas, el gobierno facilitó la explotación y precarización laboral.

Con la reforma a la Constitución del Ecuador en el año 2008 y con la llegada al poder del Eco. Rafael Correa se reconoció los derechos y principios fundamentales en el trabajo, así como también se derogó la subcontratación laboral o trabajo por horas conocida o tercerización laboral. Con estas reformas el trabajo cambió su paradigma pasó a ser considerado como el motor y centro de la economía, en ese entonces promulgado por el Plan Nacional del Buen Vivir o Sumak Kawsay.

En la nueva Constitución se reconoce los principios y derechos fundamentales en el trabajo El Título VI, “Régimen de Desarrollo” en los Artículos. 326 y 329 se extiende la protección laboral al trabajo autónomo, de auto sustento y de cuidado humano, en el Art. 325 se estipuló que el sistema económico será: social y solidario incluyendo como formas de producción además de la pública, privada y mixta, a la asociativa, cooperativa, familiar, autónoma y cuidado humano. En cuanto a la prohibición de la tercerización los artículos 319 y 333; prohíben e intermediación laboral para actividades propias y habituales de la empresa.

En el Código de Trabajo está plasmado el principio de estabilidad y ello se detalla en el artículo 14, indica que el plazo de un año como duración mínima de los contratos de trabajo, reconociendo la diferencia de ciertos contratos especiales. Cuando se ha cumplido con los plazos de prueba y de estabilidad mínima, los contratos serán de carácter indefinido, y estos se podrán dar por terminados por las causales establecidas en los artículos 169, 172 y 173 *ibídem*.

Los derechos laborales de nuestro país están consagrados desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los cuales se ha considerado necesario citar los siguientes artículos:

- Artículo 4.- Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).
- Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en

caso necesario, por cualesquiera otro medio de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

- Artículo 25.- Toda persona tiene derecho...a los seguros...en caso de desempleo por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

A ello se puede acotar que los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales han evolucionado de forma progresiva, y han sido el tema de debate de los gobiernos de turno.

Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido el ente principal para el reconocimiento de la normativa internacional del trabajo.

- Libertad sindical.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de negociación colectiva.
- Abolición el trabajo forzoso.
- Igualdad de oportunidades y de trato.
- Edad mínima de admisión al empleo o trabajo y abolición del trabajo infantil.

Tomando en cuenta este contexto acerca del trabajo, se puede deducir que el mismo está directamente relacionado a la supervivencia del ser humano, empezando con el trabajo agrícola, artesanal, industrial, entre otros. Hoy en día, el sistema capitalista en el que vivimos ha clasificado al trabajo acorde a las necesidades de las empresas, de manera que se puede observar que las mismas requieren mayoritariamente del trabajo calificado. Una de las necesidades del individuo en la actualidad es poder desarrollarse dentro de un ambiente laboral que le dé seguridad y estabilidad a largo plazo. Por lo tanto requiere de una legislación que garantice la irrenunciabilidad del trabajo, así como también garantice su estabilidad.

2.2 Estabilidad laboral según la doctrina jurídica

El principio de Estabilidad Laboral según proviene de Núñez (Núñez, 2016) del significado de tres palabras:

a) Principio: norma directriz abstracta o mandato de optimización de carácter inalienable, irrenunciable, indivisible, e interdependiente.

b) Estabilidad: Que tiene la calidad de estable, correspondiendo al significado de: “Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer”, se puede deducir que el principio de estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene una persona para mantenerse en su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal (p.42).

Al respecto, se puede acotar que el Derecho Laboral en Ecuador en los últimos 7 años atraviesa por un proceso de transformación legal, esto a partir de la reforma a la Constitución en 2008 en donde se ha intentado plasmar la solución a problemas de carácter estructural como lo son: el desempleo y subempleo, la estabilidad laboral, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras.

Con el paso de los años a clásica relación laboral de dependencia, que hacía que un trabajador inicie su carrera en una empresa pensando jubilarse en ella según Trujillo, (2013) es cada vez menos frecuente; hoy en día el trabajo es una categoría que va de la mano con el riesgo y la incertidumbre, esto debido a que la economía se transforma constantemente, la misma está estrechamente ligada a las crisis del capitalismo, el cual ha encontrado como solución la flexibilización laboral, razón por la cual se incrementa la precarización y la informalidad, un ejemplo de esta realidad es que la población rural tiende a tener mayores probabilidades de tener un empleo precario, de la misma forma mujeres y jóvenes.

En concordancia al párrafo anterior en Ecuador Villacis y Reis (2015) afirman que mujeres, jóvenes (menores de 18 años), trabajadores del sector rural y trabajadores forman parte del grupo de riesgo, es decir tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente. Mientras que el 65% de personas con un trabajo estable son empleados públicos.

Según información del INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) en ese a nivel nacional en Ecuador el 4% de la Población Económicamente Activa se encontraba desempleada, esta problemática afecta principalmente a la capital Quito con un porcentaje del 8,8%. En cuanto al subempleo el 39,6% de la población económicamente activa a nivel nacional se ubica en el subempleo. El mayor porcentaje se ubica en la ciudad de Cuenca con el 61,1%

En base a este escenario laboral, la actual Constitución de la República del Ecuador, reitera el derecho al trabajo, puesto a que el mismo permite la supervivencia así como también la realización personal y base de la economía familiar, además se reconoce el derecho a la seguridad y estabilidad.

2.3 La Terminación del contrato laboral

Ante la pandemia por la presencia del virus del Covid 19 Rodríguez (2020) acota que se dio un giro radical en todos los ámbitos a nivel mundial y nacional, sobre todo en lo que respecta al laboral, puesto a que con el confinamiento obligatorio lo perjudicó en todas sus formas. Para minimizar este impacto negativo, el gobierno planteó una forma de flexibilidad con la finalidad de precautelar los puestos de trabajo para ello se aprueba la ley 9/2020 con previsiones complementarias, restrictivas y directas hacia la modificación de las formas de trabajo, su jornada y su salario, cabe indicar que debe tomarse en cuenta que las partes empleador y trabajador lleguen a un acuerdo mutuo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) en su publicación “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas” implementó una evaluación preliminar en donde dio a conocer las repercusiones del Covid- en el campo laboral, ante ello se presentó una serie de medidas que ayuden a mitigar las repercusiones de esta pandemia, pues debido a ello hay sectores en donde se dejó de producir totalmente lo que ha ocasionado el cierre de las empresas.

Cabe indicar que ante la situación de emergencia muchas empresas han decidido dar por terminado los contratos de trabajo lo que pone en evidencia la transgresión a la estabilidad y seguridad laboral contemplados también en la carta magna. Al respecto Rodríguez, (2020) afirma que hay una dificultad interpretativa como consecuencia jurídica del incumpliendo de esa prohibición de despedir en caso fortuito o de fuerza mayor, puesto que esto es improcedente. Sin embargo, se ha dado paso a que el sector empresarial se extralimite, trayendo un coste adicional que es la destrucción de las plazas de empleo, ello se traduce a una mayor desigualdad social.

En caso de dar por terminado el contrato laboral en el ámbito internacional la OIT (Organización Internacional del Trabajo) propone que las personas afectadas deberían contar con un mayor acceso a la promoción de empleo y formación profesional que les permitan reintegrarse al mercado de trabajo. Ante la situación de emergencia sanitaria

por Covid 19 el director de esta organización propuso debido a la pandemia de COVID, (núm. 158) estableció como prioritario no dar por terminado la relación de trabajo, sin una causa justificada.

La OIT (núm. 166) propone que los empleadores deberían evitar o limitar en lo posible la terminación de la relación laboral ya sea debido a situaciones de índole: económica, tecnológica o estructural, que por un lado no perjudique las actividades normales de la empresa, establecimiento o servicio, esto para el beneficio de los empleadores y trabajadores, también recomienda que cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

Ante este contexto, en nuestro país en aras de dar cumplimiento a las disposiciones de un convenio internacional como lo es la OIT, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. 076 para regular el teletrabajo; el Acuerdo No. 077 y el 080 (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2020, 2020) que permiten ajustar tres aspectos de las relaciones laborales en tiempos de emergencia sanitaria en los cuales se propone la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral, y el Acuerdo 079 que contiene el “Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades”.

A continuación se presenta el detalle de estas disposiciones:

El Teletrabajo Emergente: indica que la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo (Acuerdo 76, Art. 4). Cabe recalcar que de acuerdo a esta modalidad se modifica el lugar del trabajo, las no el contrato previamente establecido. Para hacerlo posible, el empleador dará a conocer como se llevará a cabo la nueva modalidad de teletrabajo o trabajo virtual, cabe indicar que el mismo deberá registrarse en el SUT (Sistema Único de Trabajo) (Art. 5).

Reducción Emergente de la Jornada Laboral: refiere la disminución de la jornada laboral, según el Acuerdo Ministerial anteriormente descrito, en donde se indica disminuir las horas de trabajo por lo tanto se reduce la jornada durante un lapso de 6 meses, que se pueden renovar por seis meses más, por 1 sola vez, para lo cual el empleador la registrará en el SUT a fin de que el Director del Trabajo la autorice. (Acuerdo 077, Arts. 4 y 8). Cabe recalcar que se debe cumplir a cabalidad lo dispuesto

en el Art. 47.1 del Código del Trabajo, es decir jornadas de 6 horas diarias, 30 horas semanales.

Modificación Emergente de la Jornada Laboral: el empleador están en la capacidad de modificar la jornada de trabajo, durante la emergencia sanitaria, la misma no debe exceder los horarios ya establecidos, por lo tanto se garantiza el descanso obligatorio del trabajador de 2 días seguidos conforme a la Ley.

Suspensión Emergente de la Jornada Laboral: No significa que el contrato de trabajo se dé por terminado, sino se lo hará de forma temporal. El Empleador está en la capacidad de modificarla la jornada de acuerdo a las necesidades por la emergencia sanitaria, posteriormente se llegará a acuerdos para la forma y horario de la recuperación de la jornada laboral hasta por 12 horas semanales y 8 horas los días sábados (Acuerdo 080, Art. 2). Estas horas no se considerarán suplementarias ni extraordinarias. Así mismo, las partes podrán acordar el pago de la remuneración en cuotas (Art. 3, Acuerdo 080) considerando que no se debe reducir el sueldo o salario.

Planificación emergente de vacaciones: En caso de que el trabajador cuente con vacaciones acumuladas, el empleador podrá fijar la fecha de inicio y de fin de uso de tales vacaciones. También, con el consentimiento del trabajador, el empleador podrá autorizar el uso de vacaciones anticipadas; y, en general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador. (Art. 4, Acuerdo 080).

Acuerdo sobre modalidades de trabajo: El empleador y los trabajadores podrán acordar las modalidades de trabajo, partiendo de las siguientes condiciones como: la imposibilidad para movilizarse, así como también la prevención de todos los riesgos de la salud, la situación financiera de la empresa, todo con el fin de cuidar el trabajo, sin que ello signifique la renuncia de derechos de los trabajadores”. (Art. 5, Acuerdo 080). Para ello se requiere de un diálogo permanente, abierto y flexible para ambas partes, que permitan buscar acuerdos para mejorar las condiciones de trabajo favorables para el trabajador y empleador,

Es necesario indicar que los Acuerdos Ministeriales antes descritos no aprueban la terminación de la relación laboral por una situación fortuita o fuerza mayor, únicamente

se reconoce la suspensión o reducción de la jornada, cabe indicar que estas decisiones se tomarán de acuerdo a un consenso mutuo.

En caso que el empleador decida dar por terminado el contrato de trabajo por una situación fortuita o de fuerza mayor, se requiere que la situación sea debidamente probada, por ejemplo, se dará a conocer que es lo que impide que se cumpla el objeto del contrato de trabajo (p.e. se quemó la fábrica, un terremoto destruyó las instalaciones, etc.). La situación de emergencia no es una causal para dar por terminado la relación laboral, y en caso de suceder el empleador cubrirá las indemnizaciones legales que corresponden.

2.4 Análisis de la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo

Es menester indicar que en nuestra legislación se reconoce y reitera el derecho al trabajo digno, así también se reafirma la seguridad, estabilidad, a un salario digno, por lo tanto la terminación del contrato individual solo será por razones de fuerza mayor las mismas comprenden aquellos sucesos que imposibiliten cumplir con las actividades como por ejemplo; un incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento fuera de lo común que los empleadores no pudieron prevenir o que ya prevenido, no lo pudieron evitar; indicando que la situación de emergencia sanitaria no está contemplada.

Previo a analizar la situación jurídica del trabajo en nuestro país en tiempos de pandemia, es necesario acotar que el contrato de trabajo, conforme lo señala el propio código de la materia (Art. 8), es un acuerdo en el cual la persona (trabajador) se compromete a prestar sus servicios respetando las normas legales y de manera personal, a cambio de una remuneración. Lo que nos da a conocer que aquí está implícito la existencia de un acuerdo donde se generan derechos y obligaciones para empleador y trabajador.

Así mismo, el numeral 6 del Código del Trabajo faculta la terminación del contrato de trabajo, en caso fortuito o fuerza mayor que impida llevar a cabo las actividades de trabajo, sin embargo, cabe indicar que esta situación no pudo ser prevista por los contratantes por ello no pudo evitarse.

Para analizar es necesario detallar esta posibilidad ante un caso fortuito o de fuerza mayor

El Código Civil en su artículo 30 menciona (NACIONAL, 2016) “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.”.

Lo que nos indica que Es decir nos deberíamos encontrar con un imprevisto que no es posible resistir.

Ante la emergencia sanitaria por la cual atravesamos, se podría realizar una primera conclusión, al ser una pandemia global que repercutió en todas las actividades del mundo, se suspendieron todas las jornadas no indispensables conforme las disposiciones gubernamentales, debería considerarse como un evento enmarcado en la disposición del Código Civil. Las causas que imposibilitan el trabajo debe ser aquellas que desemboquen en un proceso forzoso para su cierre o culminación de trabajo.

Ante este nuevo decreto es necesario indicar que la terminación del contrato laboral debe responder a las garantías del trabajador, en caso de un cese de actividades el empleador deberá indemnizar al trabajador conforme lo indica la ley. Este acontecimiento requiere de ser tratado con sumo cuidado pues puede darse la situación de que el empleador aplique este mecanismo para un recorte de personal o simplemente para generar un ahorro, demostrando que no existe ninguna garantía para el trabajador.

Es menester indicar que el Código de Trabajo en su artículo 7, indica “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2018).

Es por ello que debemos tener mucho cuidado, con el artículo que permite la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que el mismo vaya acompañado de un análisis pertinente que permita constatar si efectivamente la empresa se encuentra en dicha situación.

2.5 Las relaciones laborales en el Código de Trabajo

El concepto trabajador según lo indica Mora (Mora, 2014) se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de actividad que le permite percibir un salario, esto es lo más importante para la realización del ser humano puesto que le permite subsistir, sentirse útil, además de desarrollar sus habilidades y destrezas. El empleador es la otra parte que interviene en la fuerza de trabajo, pues permite que el trabajador participe en los procesos de producción de bienes o servicios, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Para llevar a cabo cumplir con la jornada laboral es necesario pactar un acuerdo materializado en un contrato individual de trabajo.

El Contrato individual de Trabajo.- protege la relación directa entre el trabajador y empleador, por lo tanto hay la necesidad de formalizar el acuerdo verbal o escrito de ambas partes respecto de la prestación de un servicio contra el pago de una remuneración. Ello genera el cumplimiento de una serie de derechos y obligaciones para ambas partes con la condición de cumplir el Derecho Laboral, que permite garantizar el derecho de los trabajadores.

Por su parte, la legislación ecuatoriana define al contrato individual de trabajo en el artículo 8 del Código de Trabajo el cual dice “Art. 8.- Contrato individual.- es el convenio en el cual una persona de manera voluntaria se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, a una remuneración fijada según el acuerdo a ambas partes” (Ministerio de Trabajo, 2018).

Como se puede apreciar, la definición brindada es amplia y abarca todos los tipos de contratos laborales previstos o considerados por la legislación ecuatoriana, es necesario destacar que los son los elementos que esta normativa debe cumplir para permitir el establecimiento de una relación laboral.

Acorde a ello, es necesario indicar un contrato individual de trabajo se caracteriza por ser de carácter personal, la Constitución de la República del Ecuador señala en su artículo 327 lo siguiente: “Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la

intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva” (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

El principio de legalidad según lo indica Boza (Boza, 2014) expresamente manifiesta que en lo que respecta al derecho privado, al cual se sujetan los contratos civiles, uno puede pactar todo lo que no esté expresamente prohibido por ley. Debido a la intervención del estado, y habiendo dejado en claro que por su propia naturaleza el Derecho Laboral no encaja ni en lo privado ni en lo público, podemos observar el aspecto "paternalista" antes mencionado en la regulación de la relación contractual laboral la cual es infinitamente más limitada y restringida que las relaciones netamente civiles. De ello la importancia de entender que, debido a la intervención proteccionista del Estado.

2.6 Repercusiones jurídicas y sociales

La crisis sanitaria por la cual atravesamos ha generado gran incertidumbre sobre todo en lo relacionado a los efectos económicos y sociales, el sector más afectado es el trabajo, pues pequeñas empresas se han visto en la obligación de cesar sus actividades pues según lo indica la pandemia ha afectado de la siguiente manera: ha creado alteraciones drásticas en la cadena de suministro y en el mercado, ello ha dado lugar a una recesión financiera en las empresas y mercados (Gomar, 2020).

En relación a ello la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) da a conocer que las actividades como el turismo, la gastronomía, la manufactura, el comercio al por mayor y al por menor, las artes y el entretenimiento, el transporte, las cuales se caracterizan por tener contactos cercanos han mostrado una mayor vulnerabilidad a comparación de la industria alimenticia, textil. Mientras que se ha dado paso la creación de nuevos emprendimientos como la venta de suministros para la desinfección y trajes para bioseguridad.

En lo que respecta al trabajo como se indicó anteriormente, este se ha visto afectado, al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresa que la magnitud y extensión de la crisis no tiene comparativo alguno, pues a raíz de la declaración de la

emergencia sanitaria se dio una disminución de las horas de trabajo, deterioro en su calidad del trabajo, la reducción en los salarios de los trabajos es una variable que acentúa las desigualdad social.

Ante esta situación en donde se ha incrementado la desigualdad social y la inequidad especialmente en países latinoamericanos, las personas de bajos recursos se han enfrentado a una completa situación que ha respondido a un paradigma cumplir un confinamiento obligatorio sin recursos vs la incapacidad de producir. (Estupiñán, 2020).

En concordancia a ello la CEPAL (2020) ha manifestado que 2,7 millones de empresas formales en la región estarían en peligro inminente de cerrar. 2,6 millones de ellas, De tal forma, 8,5 millones de puestos de trabajo estarían en riesgo, ante ello se prevé un “aumento de hasta el 10% del desempleo. La pobreza en estos países podría alcanzar a 220 millones de personas.

En nuestro país para enfrentar la emergencia sanitaria se dispuso las siguientes medidas de carácter jurídico y económico:

Tras la declaratoria de una pandemia mundial que amenazaba la vida los seres humanos, el gobierno decretó el estado de excepción, esta medida se aplica ante las situaciones que amenacen la seguridad pública y del Estado, representa a un mecanismo de carácter jurídico, constitucional y político a través del cual, en circunstancias extraordinarias, el Presidente de la República busca restablecer o preservar el orden público y, de esta forma, garantizar el Estado de Derecho.

A partir de ello se implementa nuevas modalidades de trabajo

Se procedió a la creación de dos proyectos de carácter urgente: la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas.

Cabe indicar que durante el estado de excepción el Presidente de la República puede enviar a la Asamblea Nacional más de un proyecto de ley calificado de urgente en materia económica, como se lo ha hecho hasta ahora

Entre lo que detalla el Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo humanitario están

Se contempla la creación de una Cuenta Humanitaria, cuyos fondos provendrán de aportaciones de empresas con utilidades mayores a US\$ 1, 000,000 en 2018; y personas naturales con ingresos mensuales mayores a US\$ 500.

Se establece que los propietarios no podrán desalojar a sus inquilinos por falta de pago. También fomentará la reducción de las tasas escolares, evitará que las pólizas de seguros limiten la cobertura, establecerá una congelación de los precios de los servicios básicos, facilitará el acceso al seguro de desempleo y promoverá acuerdos para proteger los empleos y evitar los despidos (Villagomez, 2020).

CONCLUSIONES

Los Acuerdos Ministeriales aprobados tras la emergencia sanitaria, en el cual se reconoce las distintas modalidades de trabajo, su duración así como los nuevos salarios, reconocen también dar por terminado un contrato individual de trabajo por casos de fuerza mayor o fortuito, este hecho ha dado lugar a una serie de interpretaciones erróneas, las cuales han traído como consecuencia el incremento de despidos, puesto a que no existe una correcta aplicación jurídica así como también no se ha dado un seguimiento paso a paso de las razones que han llevado a los empleadores a tomar esta decisión, lo que evidencia la inconstitucionalidad y transgresión al derecho contemplado en el Código del Trabajo y la Constitución.

La existencia de un caso fortuito o fuerza mayor como impedimento para continuar las actividades laborales, debe ser resuelto tras una prueba de diligencia y sobre todo constatar que el empleador se encuentra en pleno cumplimiento de sus obligaciones y que la empresa haya cesado sus operaciones, caso contrario debe asumir el pago en lo que refiere a la indemnización del trabajador por sus años de servicio.

Ante ello, es necesario priorizar los derechos del trabajador dando cumplimiento a los principios de seguridad y estabilidad contemplados en la Constitución del Ecuador, puesto a que los mismos deben prevalecer ante cualquier situación y más aún cuando el trabajo permite su desarrollo personal y de habilidades que además permiten su supervivencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial Nro MDT-2020*. (2020). Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>
- Aguiar, V. (2007). *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una Reforma*.
Obtenido de
https://books.google.com.ec/books?id=FWrWyxDMq1YC&pg=PA20&lpg=PA20&dq=La+tercerizacion+en+2004+en+Ecuador&source=bl&ots=YOeLc_a_f3&sig=cJqfH0qIup1TVDCXk-B81lhLQyM&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjZxpa6vvDfAhVrs1kKHxprC-QQ6AEwDXoECAMQAQ#v=onepage&q=La%20terceriz
- Barbagelata, H. (2008). *Los principios del Derecho de Trabajo de segunda generación*.
Obtenido de
<https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/119859/159701>
- Boza, G. (2014). *SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO*. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. (2020). Obtenido de
<https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Obtenido de
https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/instituto/2ade37_Constitucion_Republica_Ecuador.pdf
- Declaración Universal de Derechos Humanos*. (1948). Obtenido de
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Estupiñán, L. (2020). *xvii Revista No. 371. Enero-Junio de 2020 EDITORIAL COVID-19 Y FRAGILIDAD DEL ESTADO DE DERECHO EN AMÉRICA LATINA*.
Obtenido de
http://revistaacademiacolombianajurisprudencia.acj.org.co/index.php/revista_acj/article/view/84/85

- Gomar, R. (2020). *Efectos del Covid 19 en la empresa*. Obtenido de https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1688/RA%2035_jul2020-29-56.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, H. (2011). *Evolucion historica del trabajo* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/evolucion-historica-del-trabajo-desarrollo-argentina/>
- Instituto Nacional de Estadisticas y Censos* . (2018). Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/Informe_Economia_laboral-mar18.pdf
- Ministerio de Trabajo*. (2018). Obtenido de <https://www.zonalegal.net/uploads/documento/ACUERDO%20NO.%20MDT-2018-0135%20ACUERDO%20MINISTERIAL.pdf>
- Mora, J. (2014). *LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cfBfFIdKaFwJ:dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/14999/1/TESIS%2520JUDITH%2520ALEXANDRA-MORA.pdf+&cd=16&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- NACIONAL, H. C. (22 de MAYO de 2016). *Código Civil*. Obtenido de LEXISFINDER: <https://www.hgdc.gob.ec/images/BaseLegal/Cdigo%20Civil.pdf>
- Núñez, J. (2016). *El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral* . Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5126/1/T2045-MDE-Nu%C3%B1ez-El%20principio.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo* . (2020). Obtenido de https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm
- Paz, J., & Cepeda, M. (2015). *Revista Gestión No 113*. Obtenido de Principios laborales históricos: <http://the.pazymino.com/boletinoviembre03.pdf>

- Pazmiño, J. (2003). *Taller de Historia Económica* . Obtenido de <http://the.pazymino.com/boletinnoviembre03.pdf>
- Plan Nacional del Buen Vivir* . (2017). Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Porras, A. (2009). *Estado Constitucional de Derechos* . Obtenido de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Quiloalongo, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Rivadeneira, T. (2010). *Aceptación y cuestionamiento de las reformas laborales adoptadas por la Asamblea Constituyente de Montecristi* . Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/429/1/UDLA-EC-TAB-2010-47.pdf>
- Rodriguez, E. (2020). *Prohibición de despidos por Covid 19*. Obtenido de http://www.revista-aji.com/wp-content/uploads/2020/05/68._Emma_Rodr%C3%ADguez_pp._734-743.pdf
- Serrano, S., Pachano , S., & Mejia, A. (2010). *La democracia inconclusa: derechos fundamentales, instituciones políticas, y rendimientos gubernamentales en Ecuador*. Obtenido de http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1275502003.Basabe_Serrano_et.al..pdf
- Tadeo, M. (2018). *EL MANDATO NO. 8, ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TRABAJO POR LEGALIDAD, PROBLEMAS JURÍDICOS*.. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/764/EL%20MANDATO%20NO%208%20ELIMINACI%C3%93N%20DE%20LA%20TERCERIZACI%C3%93N%20INTERMEDIACI%C3%93N%20LABOR>

AL%20Y%20TRABAJO%20POR%20HORAS%20LEGALI.pdf?sequence=1&
isAllowed=y

Trujillo, M. (2013). *El trabajo como constructor de sentido en la vida personal, social y organizacional* . Obtenido de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/834/Trujillo_G%C3%B3mez_Martha_Lucia_2007.pdf?sequence=1

Valverde, V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos* .

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

Villacis , A., & Reis , M. (2015). *Revista de Economía del Rosario vol 18, num 2.*

Obtenido de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4943/3418>

Villagomez, M. (2020). *Medidas para atenuar los efectos laborales del COVID-19.*

Obtenido de <https://www.mondaq.com/employment-and-workforce-wellbeing/922928/medidas-para-atenuar-los-efectos-laborales-del-covid-19>

Zamora, J. (2013). *La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de contratación laboral por horas en Ecuador* . Obtenido de

<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1364/1/09570.pdf>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **José Vicente López Quevedo** con C.C: # 0105452510 autor del trabajo de titulación: **Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo**, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la Republica** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **29 de Agosto de 2020**

f.  _____

Nombre: **José Vicente López Quevedo**

C.C: **0105452510**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo		
AUTOR(ES)	López Quevedo José Vicente		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Iñiguez Cevallos María Patricia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada De Los Tribunales Y Juzgados De La República Del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2020	No. DE PÁGINAS:	24
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, derechos humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	caso fortuito, código del trabajo, situación laboral		
RESUMEN/ABSTRACT	En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que está viviendo el Ecuador debido a la pandemia por el virus Coronavirus (Covid 19) que ha golpeado a toda la economía de nuestro país y al mundo. En nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593983221349	E-mail: josevicentelq@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Hernández Enríquez, Rosa Yomar		
	Teléfono+593-4- 0960642206		
	E-mail: rosa.hernandez02@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			