

**Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana**

**Violation of the right to job stability of workers, a vision of Ecuadorian legislation**

**Máximo Ortega-Galarza<sup>1</sup>**

**Universidad Central del Ecuador - Ecuador**  
**mortega@uce.edu.ec**

**Hólguer Rodrigo Altamirano-Pérez<sup>2</sup>**

**Instituto Superior Tecnológico Bernardo O'Higgins - Ecuador**  
**holguer\_rodrigo@yahoo.com**

**Moisés Nikolay Trujillo-Avilés<sup>3</sup>**

**Universidad Central del Ecuador - Ecuador**  
**mntrujillo@uce.edu.ec**

**Pablo Patricio Naranjo-Rodas<sup>4</sup>**

**Universidad Central del Ecuador - Ecuador**  
**ppnaranjo@uce.edu.ec**

**[doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545](https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545)**

V9-N4 (jul-ago) 2024, pp 922-932 | Recibido: 04 de mayo del 2024 - Aceptado: 06 de junio del 2024 (2 ronda rev.)

---

1 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8591-7771>

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9368-6173>

3 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7438-2746>

4 ORCID: <http://orcid.org/0009-0001-3976-6586>

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

Los efectos de la pandemia COVID-19 afectaron la estabilidad en los trabajadores por los niveles de confinamiento y se suma a ello, la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que incrementó las diferencias entre los trabajadores. El objetivo general fue determinar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores mediante la aplicación e interpretación de la normativa, utilizando para ello como metodología fundamental el enfoque cualitativo bajo el tipo de investigación descriptiva y documental, siguiendo una línea teórica – explicativa en la revisión de material que respalda la investigación como tesis, artículos científicos, diarios de circulación nacional y cuerpos jurídicos. Los métodos que permitieron la explicación de este análisis crítico fueron el deductivo, histórico y lógico. El resultado principal de la investigación determinó que hubo vulneración de derechos de los trabajadores violentando el principio de estabilidad laboral, producto de la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo que significaron despidos intempestivos y la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario al reducir las jornadas laborales y el salario, lo que provocó un impacto negativo en los trabajadores en sentido económico y al decir de otros autores, en el aspecto psicológico.

**Palabras claves:** estabilidad laboral, trabajo, derechos laborales, despido intempestivo, afectación laboral

## ABSTRACT

The effects of the COVID-19 pandemic affected the stability of workers due to the levels of confinement and, in addition to this, the creation of the Organic Law of Humanitarian Support increased the differences among workers. The general objective was to determine the violation of the workers' right to labor stability through the application and interpretation of the regulations, using for this purpose as a fundamental methodology the qualitative approach under the type of descriptive and documentary research, following a theoretical-explanatory line in the review of material that supports the research such as theses, scientific articles, national newspapers and legal bodies. The methods that allowed the explanation of this critical analysis were deductive, historical and logical. The main result of the research determined that there was a violation of workers' rights, violating the principle of labor stability, as a result of the application of article 169 numeral 6 of the Labor Code, which meant untimely dismissals and the application of the Organic Law of Humanitarian Support by reducing working hours and salary, which caused a negative impact on workers in the economic sense and, according to other authors, in the psychological aspect.

**Keywords:** employment stability, labor, labor rights, untimely dismissal, labor affectation

## Introducción

La pandemia COVID-19 significó para el trabajador en general un proceso de cambio y resiliencia dadas las características económicas, sociales, médicas y políticas que tuvieron que atravesar todos los países del mundo, concretamente en América Latina y el Caribe y particularmente el Ecuador dadas las condiciones de estancamiento económico en la región en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a).

Con la excusa de la pandemia sanitaria del coronavirus provocada por el COVID-19, se pudo ver el desinterés del gobierno ecuatoriano representado en el señor Lenin Moreno para evitar los graves problemas laborales que esto significó, dado que las empresas por la presión económica que representó la disminución de sus ventas empezaron a utilizar la figura del despido intempestivo utilizando muchas de ellas el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo que señala que se podría terminar el contrato individual: “Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005), configurando así la vulneración de derechos de los trabajadores al ser mal interpretado por los empresarios.

Este proceso de cambio afectó las relaciones laborales, influyendo significativamente sobre la estabilidad que equivale al derecho del trabajador a permanecer en su puesto por tiempo indefinido (Pedraza et al., 2010) y que se contempla en la Constitución del Ecuador bajo un principio en el Artículo 325 acerca que el Estado debe garantizar el derecho laboral (Asamblea Constituyente, 2008) y que en forma conjunta se relaciona con las diferentes manifestaciones de la actividad humana ya que obedece a un vínculo temporal, cultural y jurídico (Marcial, 2008).

Consecuentemente, el trabajo y la estabilidad según la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, en su primer numeral señala que: “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” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023) y se constituyen en pilares de la tranquilidad familiar como una razón del buen vivir, ya que se constituye en un derecho humano con alcance a nivel internacional (Molina, 2007). Sin embargo desde el otro frente, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2022) señaló que el desempleo a nivel mundial se incrementó, llegando a alrededor de 41 millones de personas desempleadas en la región (OIT, 2020b) en medio de alta informalidad, desigualdad y delincuencia.

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho de trabajar y esto se genera como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y pertenencia a la sociedad en general. Sin embargo, la necesaria existencia de un justo motivo que explique la ruptura del vínculo representado por la relación laboral casi siempre se considera como una situación que afecta la psicología del trabajador y le envuelve en una situación de desamparo por las condiciones económicas y el poder que ostenta siempre un empleador, dado que la expectativa como un término jurídico (Paguay y Morales, 2023) no genera estabilidad. Complementando esta postura, Riofrio (2023) considera que un despido intempestivo provoca un daño moral que ni la indemnización lo resarciría (Escobar y Arroba, 2022) debido a que las consecuencias son visibles en los agravios, la intranquilidad, la paz y otros que el trabajador debe enfrentar y demostrar su capacidad resiliente de enfrentar la situación.

Los efectos psicológicos más usuales inducidos por el despido laboral, entre los que se acentúan el aumento de la sintomatología del stress, los sentimientos de incertidumbre y de desengaño, la pérdida de autoestima y el menoscabo de las relaciones familiares y sociales. Originando un empobrecimiento del concepto que se posee de uno mismo.

Bajo este enfoque el despido intempestivo según Aguilar (2013) citado por Zambrano (2021) representa la terminación de la relación laboral y lo realiza el empleador en forma unilateral para separar al trabajador de la empresa. Esta terminación “súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico” (Piñas et al., 2021, p.10) como se establece en el Artículo 188 del Código de Trabajo y por ser de tipo unilateral como una acción discriminatoria (Riofrio, 2023) se manifiesta por parte del empleador de no querer mantener el vínculo laboral por diferentes causas, unas con razón, pero otras solo por ser dueños de los medios de producción y le vuelven capaz de tomar decisiones aún cuando estas perjudican socialmente al trabajador por su posición de superioridad (Escobar y Arroba, 2022) dado que la carga de prueba se transfiere al trabajador y por ello en varias ocasiones el empleador espera siempre que dé el primer paso el trabajador y en ese escenario las notificaciones que debe responder el empleador.

Una realidad no muy lejana a muchos trabajadores es la gran cantidad de personas en el Ministerio de Trabajo formalizando las denuncias por diferentes motivos y que por el burocrático procedimiento muchos evitan continuar las mismas terminando archivadas por el tiempo que toman muchas veces resolver los casos entre 2 años y más.

## Metodología

La investigación fue de tipo descriptiva y documental, el enfoque propuesto para alcanzar el objetivo fue cualitativo bajo un análisis teórico – explicativo. Los métodos utilizados fueron el deductivo, histórico y lógico. Es importante señalar que el método histórico, “registra una sucesión de acontecimientos la definición de tendencias, etapas y causas de desarrollo con el objetivo de entender el comportamiento histórico del objeto de estudio” (Barrios et al., 2021, p. 37). La importancia del tema se fundamenta en su carácter reciente y sobre todo de afectación a la estabilidad económica, laboral y psicológica del trabajador como la

descripción breve de un testimonio producto de un forzoso despido intempestivo acompañado de un acto discriminatorio. La técnica utilizada en la investigación fue una revisión documental de tesis, artículos científicos, diarios de circulación nacional y cuerpos jurídicos.

## Objetivo

Determinar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores mediante la aplicación e interpretación de la normativa.

## Resultados

En el derecho laboral ecuatoriano, como norma garantista de la aplicación de los derechos del trabajador establecidos en la República del Ecuador, durante el estado de emergencia sanitaria, se ha visto afectado por la interpretación de artículos, que sin duda afectaron los derechos de los trabajadores.

Las consecuencias de la pandemia fueron graves desde el punto de vista económico, 11.840 empresas pequeñas tuvieron que cerrar sus puertas y eso estadísticamente le permitió al Ecuador ubicarse en el segundo lugar en América Latina que más empresas cerró. Adicionalmente, significó la pérdida de 111.000 empleos aumentando la informalidad y consigo la precariedad laboral (Diario La Hora, 2022), dadas las nuevas condiciones que experimentaba el mercado con personas buscando sobrevivir en medio del abandono estatal (Diario Expreso, 2020), formando microempresas de subsistencia.

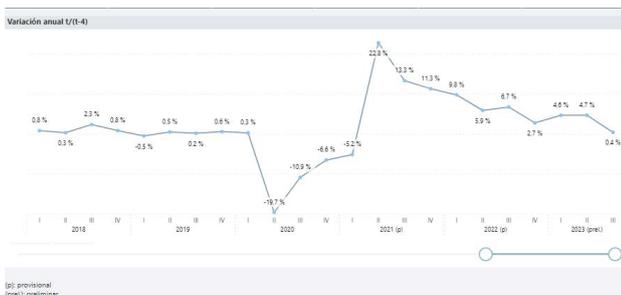
Uno de los sectores altamente golpeado fue el turístico al cual se le calculaba desde que hubo el confinamiento 37 días para sobrevivir; sin embargo, se conoció según el Diario Expreso (2020) que, por ejemplo, el 30% de restaurantes cerraron definitivamente sus puertas cuyo efecto sin duda se tradujo en la pérdida de empleos.

Esta situación obedece a que las pequeñas empresas no disponen de capital de trabajo como si las medianas y grandes empresas, las que en algunos casos tuvieron importantes ganancias como el caso de las industrias dedicadas a las medicinas y alimentos, ya que la gente demandó

muchos bienes y servicios de ellas en desmedro de las primeras; es decir, aquellas industrias básicas las cuales pudieron mantener los empleos (Weller, 2020). Como se señaló anteriormente la pérdida de empleos fue acompañada, según el portal Primicias (2021) del cierre de aproximadamente 22.000 empresas, por la falta de liquidez en sectores como el comercio y la manufactura.

Esto abrió la puerta para el estancamiento económico en el Ecuador registrándose un 7.5% de decrecimiento en el período de pandemia con una recuperación al año 2021, como se aprecia en la Figura 1:

**Figura 1.**  
*Comportamiento histórico del PIB*



*Nota:* Tomando de Banco Central del Ecuador: [https://contenido.bce.fin.ec/documentos/informacioneconomica/cuentasnacionales/ix\\_cuentasnacionalestrimestrales.html#](https://contenido.bce.fin.ec/documentos/informacioneconomica/cuentasnacionales/ix_cuentasnacionalestrimestrales.html#)

El escenario visto, ha permitido determinar un quiebre, un antes y un después de la pandemia en términos económicos y por ende laborales, consecuentemente, en la Constitución de la República del Ecuador a través del Artículo 33, se señala que:

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. (Asamblea Constituyente, 2008)

Esto generará muchas veces en el trabajador un sentido de permanencia laboral, un mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción se acrecienta notablemente y repercute en el bienestar de su familia, la población progresa y juntos caminan hacia el bienestar general, todo esto viene dado por un fundamento legal que es el más significativo, por lo que la aplicación del Código de Trabajo a favor de la irrenunciabilidad como acción protectora del derecho al trabajo (Corte Nacional de Justicia [CNJ], 2008), cuyo espíritu es mantener y mejorar la economía, que ha sido muchas veces viciada por malos manejos de gobiernos pasados que no defienden el sentido de la estabilidad del trabajo, sobre todo en el sector privado donde las diferencias en horarios y escalas salariales difieren del sector público.

Después de la aplicación masiva de las empresas del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en el Diario El Universo (2020), se señala que se vulneraron los derechos de cientos de trabajadores y para evitar que más empresas sigan utilizándolo en detrimento de los derechos laborales, permitió un análisis por parte de la Corte Constitucional del Ecuador (CCE, 2021) acerca de la constitucionalidad de este artículo, así también en la Asamblea Nacional, por lo que se dio un carácter más interpretativo a este artículo señalándose 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. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (p. 6)

Esta aclaración expuesta en la Disposición Interpretativa Única del Artículo 169 numeral 6, permitió frenar de cierta medida la investida de las empresas para la aplicación y ejecución de este artículo, generando un alto desempleo que iba creciendo conforme las empresas empezaron a conocer una salida a la crisis a un menor

costo del previsto en un despido intempestivo. Esto generó algunas ventajas al trabajo como la estabilidad, cierta flexibilidad, protección del empleo y apoyo a la inversión por los incentivos que se planteaban en la normativa, vistos en una primera instancia.

Sin embargo, existieron desventajas visibles como la vulneración de los derechos en la fijación del salario y eliminación de beneficios, despidos no justificados por efectos de la flexibilización laboral y finalmente el nivel de impacto que podría tener una persona, grupo o colectivo puesto que las medidas afectaban a unos más que a otros.

Con la aprobación en la Asamblea la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario mediante el Suplemento 229 del 22 de junio de 2020, es decir luego de aproximadamente tres meses de decretarse el Estado de Emergencia Sanitaria desde el Ministerio de Salud (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020), inicialmente por 60 días suspendiendo toda clase de actividad como trabajos, clases, actividades sociales y otras por el confinamiento decretado, ahogando económicamente al aparato productivo ecuatoriano.

La esencia de esta norma radicaba en precautelar los puestos de trabajo de las personas que desde marzo de 2020 estaban siendo afectados por los despidos. En el artículo 16 se señalaba que: “los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020) y más adelante continúa en el cuarto párrafo que “De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo”. A este antecedente se añade lo que señala el artículo 17:

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera

injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Aparentemente era una norma que apoyaba el derecho laboral; sin embargo, como se pudo ver debía existir común acuerdo; mas, sin embargo, existió el abuso a la aplicación del artículo 20 acerca de la reducción de la jornada de trabajo que señalaba:

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Y esta vulneración, se complementa con el siguiente párrafo: “Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez” (ibídem). Bajo estas consideraciones normativas, la excusa seguía siendo el poder evitar despidos masivos dado que las empresas no podían sostener un costo alto sin poder realizar actividades económicas que le reporten ingresos.

Con estos antecedentes, se consolidó un tipo de figura contractual como el teletrabajo, que en esta norma se lo clasificó como autónomo, móvil y parcial según las condiciones que la empresa requería a nivel normalmente jerárquico superior con niveles mandatorios y gerenciales, dado que no se requería de la presencialidad de este tipo de contratados, por lo que el teletrabajo ha permitido una mejor conciliación familiar – laboral y un auxilio inmediato para las ciudades con menos autos, ayudando así a descongestionar

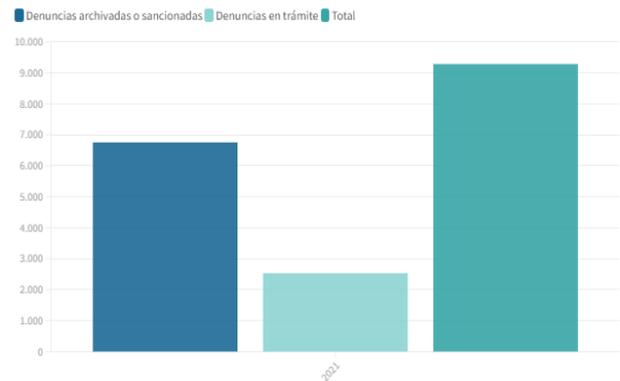
las vías (Weller, 2020), llegando el teletrabajo en América Latina a representar cifras del 10% al 35% en tiempos de pandemia (BID, 2022).

En términos más concretos, la finalidad que persigue la estabilidad, es el amparo contra el despido arbitrario, a tal forma que la solución mediante la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, trajo como consecuencia un menoscabo en los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, reduciendo el principio de estabilidad, continuidad, conservación o permanencia legal en los puestos del trabajo, al tenor del Artículo 14 del Código de Trabajo donde el fundamento de la estabilidad es de un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato con sus excepciones (Congreso Nacional, 2020).

De acuerdo al portal Primicias (2022), en el año 2021 se registraron alrededor de 12.000 denuncias al Ministerio de Trabajo; es decir, un 65% menos con respecto al año 2020 que fueron de 35.147 denuncias por efectos de la pandemia y el decrecimiento de la economía ecuatoriana al 7.5%, de las cuales 1993 denuncias fueron por aplicación del Artículo 169 numeral 6 (El Universo, 2020a). Estas denuncias en gran parte fueron motivadas por despidos intempestivos por diversas causas, una de ellas porque la estabilidad de los empleados llegados casi a los 20 años se ve interrumpida para evitar una potencial jubilación patronal.

La crítica en esta investigación también se da por la negligencia y tardanza en la tramitación de los casos, la ley establece plazos amplios que requieren de los denunciantes tiempo y recursos económicos que en muchos casos no los tienen para continuar con la demanda, llegando muchas veces a dejar el trámite en el estado que esté y el beneficiado directo sea el patrono. En la Figura 2 se puede apreciar el estado de las denuncias:

**Figura 2.**  
*Estado de las denuncias laborales en 2021*



*Nota:* Tomado de *Portal Primicias* (2022)

Incluso a nivel de género, al año 2020 el impacto se sintió en el grupo de mujeres que en el de hombres a pesar de haberse incrementado en ciertos negocios el trabajo, así, de 328.494 empleos, el 70% del incremento del mercado laboral lo ocuparon hombres y el 30% mujeres (Primicias, 2020).

En consecuencia, según Zambrano (2021) la aplicación del Artículo 169 numeral 6 fue arbitraria dado que las empresas continuaban funcionando claro con menos trabajadores que antes y que para que surta efectos válidos debían cesar las actividades económicas permanentemente, para considerar alguna figura similar al despido intempestivo capaz de indemnizar a los perjudicados y, es en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que se establece esa precisión por el abuso de los empleadores. La crítica se vertió por cuanto dentro de las causas para terminar el contrato laboral según el Artículo 169, en el numeral 6; sin embargo, las empresas continuaron funcionando y produciendo a escala menor y con reducción de la fuerza de trabajo como el costo variable más alto del que resultó más fácil echar mano para enfrentar la crisis.

Constituye un factor importante analizar lo que en el Código de Trabajo se establece como obligación del empleador en el Artículo 42 numeral 36:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas

modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Congreso Nacional, 2020)

Dado que las condiciones económicas que empezó en marzo de 2020 con la pandemia, fomentaron una serie de atropellos del empleador hacia el trabajador, violentaron este artículo con la intimidación y hostigamiento para firmar la renuncia voluntaria y así desvirtuar cualquier potencial juicio laboral contra el patrono, vulnerándose sus derechos (El Comercio, 2020). Sin embargo, al ser generalizada la situación a nivel mundial, muchos empresarios ecuatorianos quisieron hacerle habitual el uso del Artículo 169 numeral 6 y provocar la salida de varios empleados, produciendo un masivo despido intempestivo en el Ecuador.

El despido intempestivo ha sido una clásica figura utilizada por las empresas para cometer vulneración de derechos, varias personas por desconocimiento y temor no han continuado el proceso, casos donde los empleadores amenazan a los trabajadores para firmar las renuncias, para la propia continuidad con los mismos empresarios pero en otra empresa con distinta actividad y denominación social para evitar la acumulación de antigüedad de los trabajadores y alejarse de una potencial jubilación patronal al llegar a los 20 a 25 años.

Incluso el poder económico que tienen varios empleadores les ha llevado a manipular y comprar sentencias como en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde los casos de negligencia por temas de enfermedades ocupacionales causadas en el lugar de trabajo han sido favorables a los empleadores y dado que el trabajador no dispone de recursos para continuar su acción, simplemente el caso queda en archivo y el patrono sigue cometiendo atropellos contra el empleado, así lo señalaba Gabriela esposa de un trabajador de una empresa que fabrica rótulos para una cadena de empresas se supermercados a nivel nacional, donde su esposo sufrió un accidente laboral y jamás pudo ganar

el juicio por el poder económico de la empresa y posterior despido intempestivo luego de 23 años de servicio, irrespetando el derecho al trabajo mediante acosos e intimidaciones del arquitecto a cargo de la administración de la empresa.

Como este existen cientos de casos de vulneración de derechos laborales que, en complicidad con las Instituciones de control, no permiten que se justifiquen las salidas de trabajadores que han servido en la empresa por años y que la estabilidad al final del camino se obstruye por los vacíos jurídicos del Código de Trabajo y sobre todo de las autoridades y assembleístas que deben modificar este código que no guarda relación con la realidad actual.

## Discusión

Sin lugar a dudas que la pandemia COVID-19 como se ha visto ha traído graves afectaciones económicas que han sido sentidas sobre todo en el mercado laboral, así lo respalda el estudio de (Esteves, 2020) cuando señala que la población de jóvenes entre 15 y 24 años fueron los que más sintieron los efectos por la pérdida de empleos, con una media del 25.8%, considerando que en el sector privado el efecto fue más devastador que en el público donde hubo mayor estabilidad de la fuerza laboral, tomando en cuenta que según el sexo el grupo de mujeres (Betancourt y Rodríguez, 2022) que se expusieron a situaciones de precariedad, se vieron mayormente afectadas con el 20.9% a diferencia de los hombres con el 12.7%.

Bajo estas circunstancias, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el contexto interpretativo de aplicabilidad del caso fortuito o fuerza mayor del Artículo 169 numeral 6 para finalizar un contrato laboral, no termina siendo suficiente como para mantener la estabilidad laboral, dado que para aplicar este artículo, se exigió como requisito al decir de Almeida (2021) que exista un cese definitivo de las actividades económicas que realice el empleador; sin embargo, esto acarrea que exista una obligación imputable al empleador que relacione su conducta en cada caso de despido intempestivo por la aplicación del artículo sin cumplirse lo

señalado para que surta el efecto en el contrato laboral.

Los efectos son innegables en el trabajador que un despido intempestivo trae consigo como se ha visto; entre otros, problemas sociales y personales sobre todo por el daño moral que le ocasiona (Villacrés y Jaramillo, 2022) y que muchas veces no pueden ser cubiertos por una indemnización económica y que coincide con esta investigación al señalar que se trata del abuso de poder del empleador y que ha venido incluso acompañada por actitudes provocativas de discriminación laboral, afectando sus derechos delante de un Ministerio de Relaciones Laborales que estadísticamente no ha podido atender las denuncias presentadas y muchas han sido abandonadas por el elevado costo que involucra continuar con las mismas en tiempo y dinero, lo que hace necesario que exista una reforma urgente al Código del Trabajo que favorezca al empleado y sancione ejemplarmente a los empleadores incumplidos que evaden su responsabilidad social.

## Conclusiones

En resumen, las regulaciones introducidas durante la epidemia han afectado la estabilidad de la fuerza laboral, provocando despidos anticipados y reducciones de salarios y horas, lo que ha tenido un impacto económico y psicológico negativo en los trabajadores. La pandemia ha aumentado la informalidad y la inseguridad laboral, cierres masivos de empresas y pérdida de empleos, que han dañado gravemente la economía y la fuerza laboral de Ecuador.

Este impacto en la estabilidad de los trabajadores se produjo en gran medida por la aplicación de leyes como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual aumentó las disparidades entre los trabajadores, violando el principio de estabilidad laboral y generando impactos económicos que han sido manifiestos en esta investigación, por lo que se abre un importante campo para futuros estudios acerca de la estabilidad laboral y las soluciones para salir de la crisis económica.

Finalmente es importante señalar que el Ministerio de Relaciones Laborales como Institución Pública no garantiza completamente los derechos de los trabajadores, esto se evidencia cuando se analizan los resultados de las denuncias de ex trabajadores a empleadores, donde los procesos son burocráticos por la normativa que se debe aplicar y costosos en caso de continuarse por vía legal, lo cual desgasta al trabajador y se evidencia en el abandono del caso quebrantándose sus derechos como en el caso de masivos despidos en plena pandemia.

## Referencias

- Almeida, G. E. (2021). ¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del Covid-19. *USFQ Law Review*, 8(1), 01–25. <https://doi.org/10.18272/ULR.V8I1.2024>
- Asamblea Constituyente. (2008, octubre 20). *Constitución de la República del Ecuador*. R.O. 449. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, diciembre 16). *Codificación del Código del Trabajo*. R.O. 242. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo\\_feb\\_2023.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. R.O. 229. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Barrios, C. del C., Criado, M., Estupiñán, L., Leiva, E., Novoa, M. L., Pabón, A. P., y Parra, D. T. (2021). *Manual de Metodología de Investigación Jurídica*

- para la Práctica Judicial en la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” (Consejo Superior de la Judicatura, Ed.). <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/Manua%20Enero%202022.pdf>
- Betancourt, D. Q., y Rodríguez, J. M. (2022). La afectación del Covid-19 en el empleo adecuado femenino en Ecuador. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 4(4), 79–108. <https://doi.org/10.53591/fce.v4i4.1853>
- Congreso Nacional. (2020). *Código del Trabajo*. R.O. 167. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021, diciembre 1). *Sentencia No. 23-20-CN y Acumulados/21*. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJINS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJINS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=)
- Corte Nacional de Justicia. (2008). Juicio Laboral. En *No. 543*.
- Diario Expreso. (2020, abril 30). *Coronavirus: La cuarentena liquidó a las pequeñas empresas*. <https://www.expreso.ec/actualidad/cuarentena-liquido-pequenas-empresas-coronavirus-10344.html>
- Diario La Hora. (2022, abril 18). *La pandemia acabó con 11.840 pequeñas empresas*. <https://www.lahora.com.ec/pais/efecto-pandemia-pequenas-empresas/>
- El Comercio. (2020). *Quejas por despidos y vulneración de derechos laborales crecen en Ecuador*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/denuncias-vulneracion-derechos-laborales-despidos.html>
- El Universo. (2020a, abril 21). *Casi dos mil denuncias por terminación de contrato alegando “caso de fuerza mayor” se registran en Ecuador*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/20/nota/7818459/terminacion-contrato-fuerza-mayor-fortuito-denuncias-despidos/>
- El Universo. (2020b, mayo 1). *Un 1 de mayo sin marchas y con casi 50 000 nuevos desempleados en Ecuador*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/30/nota/7827954/dia-trabajo-cacerolazo-protesta-despidos-trabajadores-coronavirus/>
- Escobar, E. D., y Arroba, D. A. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. *Conciencia Digital*, 5(3), 25–47. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2201>
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Públicas*, 7(2), 35–41. <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4875/3680>
- Marcial, S. (2008). La propina como componente salarial. *Revista Derecho Del Trabajo*, 119–170. <https://vlexvenezuela.com/vid/propina-componente-salarial-402810718>
- Molina, A. (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9, 166–189.
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_749659.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b, julio 1). *OIT: Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos*. [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_749663/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang--es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Acuerdo N° 00126-2020 Emergencia Sanitaria Sistema Nacional de Salud*

- Ecuador. <https://paho-covid-prod.atmire.com/handle/20.500.12663/542>
- Paguay, M. Á., y Morales, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(2), 346–354. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-346.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Piñas, L. F., Viteri, B. D. C., y Álvarez, G. F. (2021). Vista de El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11, 1–22. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2690/2717>
- Primicias. (2020, noviembre 13). *Más de 37.000 denuncias laborales registradas en el Ministerio de Trabajo*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-registradas-ministerio-trabajo/>
- Primicias. (2021, julio 9). *Comercio y manufactura, los sectores más golpeados por la pandemia*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/sectores-economia-golpeados-pandemia-ecuador/>
- Primicias. (2022, abril 4). *Denuncias laborales bajan un 65%, pero aún superan niveles prepandemia*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-laborales-ecuador-pandemia-ministerio/>
- Riofrio, T. C. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador* [Tesis de tercer nivel]. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Villacrés, J., y Jaramillo, A. A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 1–16. <https://doi.org/10.51247/ST.V5IS1.229>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* (Naciones Unidas, Ed.). [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)
- Zambrano, A. D. (2021). *La aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en tiempos de pandemia y su incidencia en el despido intempestivo* [Tesis de tercer nivel, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14347/1/UB-DER-PDI-002-2022.pdf>