



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA:

**EI EQUILIBRIO CONTRACTUAL SEGÚN LA TEORÍA DE LA
IMPREVISIÓN POR LOS EFECTOS ORIGINADOS POR LA
PANDEMIA DEL COVID-19**

TUTOR:

AB. CÉSAR MOREIRA DE LA PAZ MSC.

AUTORES:

**PABLO DAVID ALTAMIRANO VALENZUELA
EMELIA ISABEL COLOMA PARDO**

**GUAYAQUIL
2022**

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: El equilibrio contractual según la Teoría de la Imprevisión por los efectos originados por la pandemia del COVID-19.	
AUTORES: Altamirano Valenzuela Pablo David Coloma Pardo Emelia Isabel	REVISORES O TUTORES: Ab. César Moreira De la Paz Msc.
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador
FACULTAD: De Ciencias Sociales y Derecho	CARRERA: Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PAGS: 89
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derecho, Teoría de la Imprevisión, Equilibrio Contractual, Contratos de trabajo post COVID.	
RESUMEN: El cambio en las condiciones laborales y el incumplimiento de obligaciones, debido a la pandemia ha generado importantes consecuencias económicas y jurídicas que se traducirán en desacuerdos entre los contratantes, en Ecuador la	

Teoría de la Imprevisión no ha sido considerada hasta ahora en el ordenamiento jurídico a diferencia de otras legislaciones como en Argentina y Colombia que buscan proteger la relación contractual en caso de que haya sido afectada por circunstancias externas que no pudieron ser previstas al momento de contraer la obligación; lo que enmarca claramente el escenario vivido a nivel mundial con la pandemia de la COVID-19.

Es necesario abordar el estudio del equilibrio contractual entre empleador y trabajador bajo la Teoría de la Imprevisión en el Ecuador con las nuevas condiciones económicas, laborales y jurídicas que rigen el país a raíz de la pandemia; es importante establecer las reglas de su aplicación, los preceptos a considerarse y el mecanismo bajo el cual debería ser aplicada. Se debe hacer énfasis en que si bien es cierto se busca un equilibrio que permita el cumplimiento de la obligación sin perjudicar a las partes, se debe ponderar el bienestar de los trabajadores ya que esta actividad tiene como fin permitirle tener una vida digna, no enriquecerlo ni proveerlo por encima de sus necesidades, además son un amplio sector de la población a la cual se le debe el desarrollo económico del país y quienes a lo largo de la historia han logrado derechos adquiridos que no pueden ser vulnerados.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="checked" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

<p>CONTACTO CON AUTOR/ES:</p> <p>Altamirano Valenzuela Pablo David</p> <p>Coloma Pardo Emelia Isabel</p>	<p>Teléfono:</p> <p>0993184743</p> <p>0982955977</p>	<p>E-mail:</p> <p>paltamiranov@ulvr.edu.ec</p> <p>ecolomap@ulvr.edu.ec</p>
<p>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>Título: Msc. Diana Almeida Almeida</p> <p>Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho</p> <p>Teléfono: Ext. 042596500</p> <p>E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec</p> <p>Título: MSc. Carlos Pérez Leiva</p> <p>Director de la Carrera de Derecho</p> <p>Teléfono: 2096500 Ext. 233</p> <p>E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

Valenzuela y Coloma tesis final



INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

derechoperu.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

2

emindio.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

3

www.expertise.com.ec

Fuente de Internet

<1%

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados PABLO DAVID ALTAMIRANO VALENZUELA Y EMELIA ISABEL COLOMA PARDO, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **EL EQUILIBRIO CONTRACTUAL SEGÚN LA TEORÍA DE LA IMPREVISIÓN POR LOS EFECTOS ORIGINADOS POR LA PANDEMIA DEL COVID-19**, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: 

Pablo David Altamirano Valenzuela

C.I. 0917838112

Firma: 

Emelia Isabel Coloma Pardo

C.I. 0920208477

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación El equilibrio contractual según la Teoría de la Imprevisión por los efectos originados por la pandemia del COVID-19, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: El equilibrio contractual según la Teoría de la Imprevisión por los efectos originados por la pandemia del COVID-19, presentado por los estudiantes **Pablo David Altamirano Valenzuela y Emelia Isabel Coloma Pardo** como requisito previo, para optar al Título de Abogado de los tribunales y juzgados de la República, encontrándose aptos para su sustentación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'César Humberto Moreira De la Paz', written over a light blue background.

Ab. César Humberto Moreira De la Paz

C.C. 0907857239

AGRADECIMIENTO

Empezar una carrera universitaria puede parecer fácil a simple vista, el problema radica cuando perdemos el entusiasmo de estudiar, sin embargo, en el camino escuchamos el aliento de personas maravillosas que nos acompañan y nos animan pese a cualquier circunstancia, volviéndose nuestro pilar, gracias a Dios que contamos con su presencia, gracias a mis Padres, mi hermana, mi esposa y a toda mi familia por apoyarme en cada momento de esta travesía.

Pablo Altamirano V.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle a Dios por cubrirme con sus bendiciones en cada paso de mi vida, sin él nada sería posible; tal como dice su palabra, “El caballo se prepara para la carrera, pero de Jehová es la Victoria”.

Gracias a todos los que hicieron posible este logro, mi madre, mi esposo, Anita y toda mi familia, gracias por tener fe en mí, sea cual sea el camino que escoja. El mérito es de ustedes.

Isabel Coloma P.

DEDICATORIA

Le dedico estos años de esfuerzo académico a mis hijos, quisiera que siempre recuerden que los límites solo están en nuestra mente, y que depende de uno mismo que lo imposible se vuelva realidad; a mis padres que toda la vida me inculcaron por el camino del bien, a mi hermana por animarme siempre, a mi esposa por su apoyo incondicional y sobre todo a Dios por mostrarme que su voluntad no depende de mí, y que sus planes son mejores que los míos.

Pablo Altamirano V.

DEDICATORIA

Ningún logro tuviera sentido si no tuviera a mi familia; esto va por ustedes, por mamá que nunca se rinde, por el abuelo que ha librado mil batallas, por mis hermanos que son mis mejores amigos, por mi esposo con quien vivo el proyecto más importante en la vida: nuestra familia; por mi Mateo quien llegó para ser el motor de mis sueños.

Ustedes son mi equipo, el mejor de los equipos, va por ustedes.

Isabel Coloma P.

RESUMEN

El cambio en las condiciones laborales y el incumplimiento de obligaciones, debido a la pandemia ha generado importantes consecuencias económicas y jurídicas que se traducirán en desacuerdos entre los contratantes, en Ecuador la Teoría de la Imprevisión no ha sido considerada hasta ahora en el ordenamiento jurídico a diferencia de otras legislaciones como en Argentina y Colombia que buscan proteger la relación contractual en caso de que haya sido afectada por circunstancias externas que no pudieron ser previstas al momento de contraer la obligación; lo que enmarca claramente el escenario vivido a nivel mundial con la pandemia de la COVID-19.

En el presente trabajo se aborda el estudio del equilibrio contractual entre empleador y trabajador bajo la Teoría de la Imprevisión en el Ecuador con las nuevas condiciones económicas, laborales y jurídicas que rigen el país a raíz de la pandemia; se establecen las reglas de su aplicación, los preceptos a considerarse y el mecanismo bajo el cual debería ser aplicada. Se concluye que si bien es cierto se busca un equilibrio que permita el cumplimiento de la obligación sin perjudicar a las partes, se debe ponderar el bienestar de los trabajadores ya que esta actividad tiene como fin permitirle tener una vida digna, no enriquecerlo ni proveerlo por encima de sus necesidades, además son un amplio sector de la población a la cual se le debe el desarrollo económico del país y quienes a lo largo de la historia han logrado derechos adquiridos que no pueden ser vulnerados.

PALABRAS CLAVE: Derecho, Teoría de la Imprevisión, Equilibrio Contractual, Contratos de trabajo post COVID.

ABSTRACT

The change in working conditions and the breach of obligations, due to the pandemic, has generated important economic and legal consequences that will result in disagreements between the contractors, in Ecuador the Theory of Unpredictability has not been considered until now in the legal system to unlike other laws such as Argentina and Colombia that seek to protect the contractual relationship in case it has been affected by external circumstances that could not have been foreseen at the time of contracting the obligation; which clearly frames the scenario experienced worldwide with the COVID-19 pandemic.

This paper deals with the study of the contractual balance between employer and worker under the Theory of Unpredictability in Ecuador with the new economic, labor and legal conditions that govern the country as a result of the pandemic; the rules of its application are established, the precepts to be considered and the mechanism under which it should be applied. It is concluded that although it is true that a balance is sought that allows the fulfillment of the obligation without harming the parties, the well-being of the workers must be weighed since this activity is intended to allow them to have a decent life, not to enrich it or provide it for above their needs, they are also a large sector of the population to whom the economic development of the country is owed and who throughout history have achieved acquired rights that cannot be violated.

KEY WORDS: Law, Unpredictability Theory, Contractual Equilibrium, Post-COVID employment contracts.

ÍNDICE GENERAL

Introducción	1
CAPÍTULO I	2
Diseño de la investigación	2
1.1 Tema:	2
1.2 Planteamiento del Problema:	2
1.3 Formulación del Problema:	4
1.4 Objetivo General	4
1.5 Objetivos Específicos	4
1.6 Idea a Defender	5
1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad.	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes:	6
2.2 Las relaciones entre las partes contratantes.	7
2.3 Autonomía de la voluntad.....	8
2.4 Efectos de los contratos.....	9
2.5 Obligatoriedad del contrato.	10
2.6 La buena fe contractual.	11
2.7 Contrato de trabajo	12
2.7.1 Contrato individual de trabajo.	13
2.7.2 Contrato Colectivo de trabajo.	15
2.8 Derechos laborales	16
2.9 El equilibrio Contractual	18
2.10 Cláusula de Hardship	21

2.11	Caso fortuito o fuerza mayor.....	22
2.12	Teoría de la imprevisión.	23
2.12.1	Requisitos para la aplicación de la teoría de la imprevisión.	27
2.2	MARCO LEGAL.....	28
2.2.1	MARCO LEGAL NACIONAL.....	28
2.2.2	Derecho comparado	37
2.2.3	Francia.....	37
2.2.4	Alemania.....	38
2.2.5	México.....	39
2.2.6	Argentina	40
2.2.7	Chile	40
2.2.8	Ecuador.....	41
	Capítulo III.....	43
	Metodología de la investigación	43
3.1	Enfoque de la investigación:(cuantitativo, cualitativo o mixto)	43
3.1.1	Mixto	43
3.1.2	Cualitativo	43
3.1.3	Cuantitativo.....	43
3.2	Alcance de la investigación: (Exploratorio, descriptivo)	43
3.2.1	Exploratorio	43
3.2.2	Descriptivo.....	44
3.3	Técnica e instrumentos para obtener los datos:	44
3.4	Población y muestra	44
3.5	Presentación y análisis de resultados	46
3.6	Presentación de las entrevistas.....	56
3.7	Conclusiones	61
3.8	Recomendaciones	62

Referencias Bibliográficas.....	63
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Cambios en las condiciones laborales</i>	46
Tabla 2. <i>Cambios percibidos</i>	47
Tabla 3. <i>Responsabilidad de las decisiones</i>	48
Tabla 4. <i>Aprobación de los cambios</i>	49
Tabla 5. <i>Favorabilidad de los cambios</i>	50
Tabla 6. <i>Ley de Apoyo Humanitario beneficia a los trabajadores</i>	51
Tabla 7. <i>Reformas en los contratos laborales benefician a los trabajadores</i>	52
Tabla 8. <i>Debe existir legislación que proteja el equilibrio contractual</i>	53
Tabla 9. <i>Percepción de vulneración de derechos laborales</i>	54
Tabla 10. <i>Contribución para la reactivación económica en la empresa</i>	55

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Cambios en las condiciones laborales.....	46
<i>Figura 2.</i> Cambios percibidos.....	47
<i>Figura 3.</i> Responsabilidad de las decisiones	48
<i>Figura 4.</i> Aprobación de cambios.....	49
<i>Figura 5.</i> Favorabilidad de los cambios	50
<i>Figura 6.</i> Ley de Apoyo Humanitario beneficia a los trabajadores	51
<i>Figura 7.</i> Reformas en los contratos laborales benefician a los trabajadores	52
<i>Figura 8.</i> Debe existir legislación que proteja el equilibrio contractual	53
<i>Figura 9.</i> Percepción de vulneración de derechos laborales	54
<i>Figura 10.</i> Contribución para la reactivación económica en la empresa	55

Índice de anexos

Anexo 1. Formato para encuesta de los trabajadores.	65
Anexo 2. Captura de pantallas de las entrevistas vía mail.....	68

INTRODUCCIÓN

Es de conocimiento mundial que a raíz de la pandemia originada por la COVID-19 los sectores económicos, jurídicos y laborales se vieron enfrentados a una realidad impensable hasta ese momento. El comercio internacional, los convenios, y toda relación contractual cambiaron de contexto. Uno de los sectores que reflejó más incertidumbre fue sin duda el laboral, lo que implicó que la carga de la crisis en muchos casos sea puesta sobre los hombros del Talento humano lo que conllevó a una oleada de despidos, reducción de jornada laboral y con ellos disminución en los salarios.

El derecho al trabajo ha ido enmarcando un sin número de derechos implícitos para los trabajadores que no solo representan ingresos económicos sino derechos inherentes a la dignidad humana, al desarrollo personal del individuo, y al aporte e inclusión que tiene este en la sociedad; os mismos que no solo se encuentran plasmados en el Código de Trabajo sino también en normas superiores como la Constitución, Convenios internacionales, recomendaciones de la OIT y la Declaración Universal de Derechos humanos, por eso es indispensable que las normas jurídicas que lo regulan deben tener como fin la protección del equilibrio contractual que requieren estas relaciones en el ámbito laboral.

La teoría de la Imprevisión busca servir de herramienta para proteger a los contratantes en caso de que por hechos fuera de su alcance las condiciones en las que pactaron cambien de tal forma que el cumplimiento de la obligación signifique exageradamente oneroso para una de las partes o a su vez que perjudique a ambos.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema:

“EL EQUILIBRIO CONTRACTUAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN LA TEORÍA DE LA IMPREVISIÓN POR LOS EFECTOS ORIGINADOS POR LA PANDEMIA DEL COVID-19”.

1.2 Planteamiento del Problema:

La pandemia ha generado cambios significativos en el cumplimiento de las obligaciones contractuales en todos los ámbitos; ya sean estos privados o civiles, públicos o administrativos, mercantiles y laborales.

La Teoría de la Imprevisión enmarca el escenario en el que se imposibilite cumplir con una obligación contractual por eventos ajenos a la voluntad de las partes, o que a su vez el cumplimiento de dicha obligación sea exageradamente onerosa para uno de los contratantes dadas las nuevas condiciones económicas; por lo que plantea encontrar un equilibrio en el que nadie salga afectado modificando el contenido de las obligaciones para facilitar su cumplimiento; de este modo se busca hallar igualdad de las condiciones contractuales en los contratos de trabajo a partir de la llegada de la COVID-19.

En el Ecuador la situación laboral se encontraba enmarcada taxativamente bajo el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, sin embargo, en el año 2020 con la llegada del virus SARSCOV-2, las reglas laborales se han flexibilizado para tratar de disminuir el impacto económico que ha generado el cese de las actividades productivas, dando como resultado cambios en las condiciones de trabajo que afectan los derechos adquiridos de los trabajadores, por el incumplimiento de las responsabilidades contractuales adquiridas previamente, además de que el empleador se enfrenta a cambios en las condiciones económicas que dificultan conservar la relación laboral en el tiempo.

El artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador(2008) en su numeral 5 establece que uno de los deberes primordiales del Estado es “erradicar la pobreza y promover el progreso económico, social y cultural de sus habitantes” (p.9).

Del mismo modo en el artículo 33 manifiesta 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, al generarse la crisis post Covid uno de los sectores más golpeados ha sido el de los trabajadores; la fuerza laboral se ve inmersa en el descenso de la economía lo que genera inestabilidad, disminución en la jornada, cambios en las condiciones de trabajo, desplome de las remuneraciones y por ende decadencia en la calidad de vida de los asalariados.

Después de batallar la terrible tragedia física y psicológica de salvaguardar su integridad y la de su familia con la sobrevenida de la pandemia, el trabajador también debe cargar el peso de tener un menor ingreso económico y en algunos casos verse desempleado. Uno de los cambios más significativos con la pandemia ha sido la virtualidad, modalidad adoptada en la medida de lo posible por gran parte del sector económico, pero en la mayoría de los casos los costos de esta transición se han transferido a los trabajadores, teniendo que asumir costos como equipo informático, internet y electricidad, entre otros.

El artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario(2020)para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID 19 textualmente expresa:

... De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores” (p.8).

Si bien es cierto existe el principio de Libertad de trabajo y contratación al que hace referencia este artículo al enunciar que corresponde a las partes llegar a un acuerdo para modificar las condiciones laborales; se está violando otro principio superior que es el de irrenunciabilidad de derechos estipulado en el artículo 4 del Código de Trabajo ya que por necesidad, el trabajador se verá obligado a aceptar las nuevas condiciones que proponga el empleador, mismas que podrían afectar sus derechos, como el tiempo de la jornada laboral, disminución en su remuneración, tiempo en el que percibe su sueldo, etc.

Si bien es cierto la economía mundial se vio afectada por la pandemia incluyendo a empleadores y trabajadores, no es menos cierto que el trabajador al mantener una relación de dependencia y subordinación es la parte más vulnerable en esta relación contractual, por ello desde la revolución industrial Constituciones y leyes han establecido garantías que los protejan y mecanismos que salvaguarden sus derechos.

1.3 Formulación del Problema:

¿Es aplicable la teoría de la imprevisión para lograr el equilibrio contractual en los contratos de trabajo vigentes en la pandemia?

¿Cómo los efectos originados por la pandemia afectan los contratos de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores?

1.4 Objetivo General

Determinar cómo los efectos originados por la pandemia afectan los contratos de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores.

1.5 Objetivos Específicos

- Analizar las bases teórico-jurídicas de los derechos laborales de los trabajadores desde el punto de vista de la Imprevisión.

- Determinar la afectación post COVID a los derechos de los trabajadores mediante el cambio en las directrices laborales.
- Establecer las condiciones de los contratos de trabajo que debe tener un trabajador para laborar durante la pandemia.
- Fijar los términos del contrato de trabajo donde exista equilibrio bajo los parámetros de la Teoría de la Imprevisión post COVID 19.

1.6 Idea a Defender

Si se estableciera la Teoría de la Imprevisión en la legislación ecuatoriana, se garantizaría el equilibrio contractual entre las partes celebrantes empleador y trabajador.

1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad.

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO
“EI EQUILIBRIO CONTRACTUAL SEGÚN LA TEORÍA DE LA
IMPREVISIÓN POR LOS EFECTOS ORIGINADOS POR LA PANDEMIA
DEL COVID-19”.

2.1 Antecedentes:

La presente investigación ha tomado como referencia los criterios y posturas de varios autores sobre el equilibrio contractual según la teoría de la imprevisión, criterios que luego se buscará contextualizar en aplicación a la nueva realidad por los efectos generados por la COVID – 19.

La pandemia de la COVID-19 es considerada por muchos como el mayor desafío que ha enfrentado la humanidad después de la Segunda Guerra Mundial, la realidad del planeta parecía sacada de una película de terror sin final feliz; desde su aparición en Wuhan (China) en diciembre de 2019 el mundo como lo conocíamos cambió drásticamente y la incertidumbre sobre el futuro se apoderó de cada país.

Cada ser humano se volvió un arma contra el prójimo, el apoyo que se brindaba con la cercanía se volvió una amenaza, los gestos de cariño, los besos, los abrazos quedaron prohibidos limitando nuestras actividades a aquellas que eran totalmente esenciales para vivir, la libre movilidad quedó reducida con restricciones imperantes que buscaban frenar la propagación del virus sin conseguir su cometido.

El ser humano comprendió la magnitud de su vulnerabilidad al estar en juego su salud, la prioridad de cada país ya no es su actividad comercial, ni su competitividad, ni su educación, ni el deporte, ni la recreación; la prioridad era mantenerse a salvo, mantenerse con vida, evitar el contagio, buscar medicinas que ayuden al tratamiento de esta enfermedad, y por qué no, encontrar una cura.

Ya en marzo de 2020 el caos imperaba en el mundo, las muertes, el dolor y el miedo invadían a cada hogar y a cada persona, todos los países buscaban la forma de mitigar el impacto que los azotaba; con las actividades productivas en pausa la pobreza golpeaba con la misma intensidad que el virus, el único fin de la humanidad era

sobrevivir a todas las crisis que lo rodeaban, la crisis política, económica, social y de salubridad.

Con la apremiante necesidad de usar todos los recursos disponibles para salvaguardar vidas, se descuidaron otros sectores que quedaron desprotegidos con todos los cambios que sufrieron, las actividades comerciales que no fueran estrictamente necesarias para el Estado fueron relegadas a segundo plano, hecho que acarrearía un severo impacto en la economía y diversos conflictos de intereses por la imposibilidad del cumplimiento de obligaciones previamente convenidas.

Las actividades productivas y económicas cambiaron de escenario, la pandemia como un hecho imprevisto trajo consigo, conflictos de toda índole en el tema contractual y judicial frente a la imposibilidad que tenían los contrayentes para el cumplimiento de sus obligaciones pactadas con anterioridad; al sobrevenir estos hechos imprevistos e impredecibles cambiaron los términos comerciales y laborales, bajo los que se llegó a un acuerdo, generando trabajo, costos y múltiples impedimentos onerosos que afectan el equilibrio contractual y que resquebrajan las relaciones entre las partes.

2.2 Las relaciones entre las partes contratantes.

El Código Civil Ecuatoriano(2015) en su artículo 1454 establece que: “el contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (p.225), esta acepción de manera general nos indica que de esta figura conformada por varias partes nace un acuerdo con condiciones para su cumplimiento; las mismas que de manera implícita son conocidas al momento de convenir, pero no se contempla el escenario en el que estas condiciones cambien e impidan el cumplimiento del acuerdo.

Cabanellas (2014) en su Diccionario Jurídico Elemental plantea al contrato como: “La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones” (p.74).

El Cód. Civil. Argentino (2015) en su artículo 1.137 señala que:

... hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos". Es muy semejante a la definición dada por Savigny, para quien el contrato "es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas (p.182).

Por su parte el Código Civil Español(1889) en su artículo 1.254 expresa que "el contrato existe desde que una o varias personas consientan en obligarse respecto de otra, u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio" (p. 192).

Se manifiesta claramente que los contratos nacen de la voluntad y para que una persona se obligue con otra es necesario que tenga la capacidad legal que le permita responder por sí misma sin la autorización de otra. Ahora bien, si existe contrato cuando una o más personas consienten algo, para que este consentimiento sea válido no debe estar viciado; tal como lo establece el Código Civil Ecuatoriano(2015) desde su artículo 1467 al 1464.

2.3 Autonomía de la voluntad.

En la Constitución del Ecuador(2008) se reconoce la autonomía de la voluntad específicamente en el Capítulo sexto artículo 66 numeral 16 en el que consta: El derecho a la libertad de contratación.

La autonomía de la voluntad nace en el derecho privado, y se refleja en los convenios o contratos en los que la ley permite a las partes pactar bajo sus propias condiciones siempre y cuando no vallan en contra de la legislación vigente; de este modo son los intervinientes quienes regulan sus contratos estipulando sus prestaciones y penalidades.

Teniendo la ley como órgano rector de las relaciones entre particulares, el código Civil Ecuatoriano(2015) también nos señala otras limitantes; y al referirse a las cosas

que pueden ser objeto de una declaración de voluntad es su artículo 1477 establece: “Es físicamente imposible el contrario a la naturaleza, y moralmente imposible el prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público” (p.224)

De ésta definición podemos colegir que el objeto del acuerdo bajo la autonomía de la voluntad aparte de estar enmarcado dentro de lo que la ley establece también se encuentra limitado por las buenas costumbres y el orden público tal como lo establece el Código Civil. Las buenas costumbres según la Real Academia Española(2022) (RAE) es: “Conformidad que debe existir entre los actos humanos y los principios de la moral” (p.95).

Siendo la justicia a consideración de los autores, el valor moral más importante, los acuerdos deberían estar revestidos de ella, procurando según su la definición de Ulpiano dar a cada cual lo que le corresponde. Para esto se necesitan reglas claras que protejan la relación contractual e impidan que por razones exógenas las partes resquebrajen su acuerdo, y contrapongan sus beneficios creando un enfrentamiento que podría evitarse con la consideración de la figura de la Imprevisión que evite este acontecimiento.

2.4 Efectos de los contratos.

Los contratos tienen efectos vinculantes para las partes, y son el resultado del convenio adquirido con la voluntad de los contratantes siempre que se encuentren enmarcados en la ley.

Los efectos del contrato son las consecuencias jurídicas que dimanar de este, efectos que se producen ordinariamente al momento mismo en que se perfecciona el contrato (nacimiento o transmisión de obligaciones y transmisión o constitución de derechos reales); pero que también se generan en ocasiones hasta que se ejecuta el contrato, como ocurre, por ejemplo, en el caso en que las obligaciones quedan sujetas a un término o a una condición, o bien, en el contrato de fianza en el que el fiador adquiere ciertos derechos contra el deudor principal (las acciones de reembolso y de

subrogación) solamente hasta que haga el pago el propio fiador al acreedor de dicho deudor(Sánchez, 1993).

Cualquiera que sea la naturaleza del contrato tiene por objeto generar una relación jurídica entre las partes que se traduzca en beneficios económicos o sociales, no existe un contrato que genere obligaciones que tengan como fin el detrimento de los contratantes o que busque el perjuicio de una de ellas con expreso conocimiento público. Ninguna persona en su sano juicio aceptaría obligarse a una condición que la destruya.

2.5 Obligatoriedad del contrato.

En el ordenamiento ecuatoriano el Código Civil(2015) en su artículo 1561 manifiesta textualmente que: “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (p.247).

Este artículo evidencia que el cumplimiento de lo pactado tiene carácter de obligatorio, lo que reviste a los contratos de seguridad jurídica, tal como lo explica el tratadista Sánchez (1993) en la Teoría General del contrato.

El primer efecto que produce el contrato consiste en su carácter obligatorio, o sea que el acuerdo de voluntades de los contratantes tiene fuerza de ley entre las partes, expresión que no debe entenderse literalmente, pues aún la misma revocación del contrato por voluntad bilateral de ambos contratantes no es omnipotente, ya que solo produce efectos para el futuro y no retroactivamente, y, además, cuando el contrato ha creado derechos reales, deben estos retransmitirse.

La mencionada expresión que equipara la ley general al contrato como una ley de las partes, debe aceptarse solo en forma metafórica, en el sentido de que ninguna de las partes puede sustraerse al deber de observar el mismo contrato, sino que ha de cumplirlo y respetar la palabra dada *pacta sunt servanda* premisa que expresa: “los

pactos deben ser cumplidos deben ser cumplidos en sus propios términos”(Sánchez, 1993).

Al igual que la ley los contratos no tienen efectos retroactivos, simplemente buscan el cumplimiento de una obligación contraída por decisión de quienes por voluntad propia son capaces de cumplir con ella según lo estipula el ordenamiento jurídico. En este punto cabe analizar qué pasa cuando una de las partes no puede cumplir con dicha obligación no por mero capricho sino por factores ajenos a su voluntad que no pudieron ser previstos al momento de contraer la obligación y que tampoco son imputables a él, aquí se contextualiza la figura que sobrevino con la pandemia por la COVID-19. ¿Qué pasa con las personas que no pueden cumplir con las obligaciones contraídas antes de la pandemia?, ¿Es posible exigir el cumplimiento de una obligación aun cuando perjudique gravemente a una de las partes?, ¿Cuál es el rol del principio de buena fe?, son algunas de las interrogantes que busca explicar el presente trabajo investigativo.

2.6 La buena fe contractual.

La buena fe es considerada como un principio general del derecho que debe ser fundamental entre los contratantes tanto en la formación, duración y ejecución de un contrato.

Según Neme (2006) respecto de la buena fe nos dice que “En efecto, como se ha reconocido desde antaño, la buena fe implica el respeto a la palabra empeñada, la escrupulosa y sincera observancia de las promesas y de los pactos, la veracidad y la constancia en los compromisos asumidos” (p. 100), como podemos notar la buena fe refleja el firme propósito de actuar con veracidad y lealtad sin querer perjudicar al otro, es la creencia de estar actuando de manera correcta, con rectitud y honradez, tal como lo establece el artículo 721 del Código Civil Ecuatoriano(2015) “La buena fe es la conciencia de haberse adquirido el dominio de la cosa por medios legítimos, exentos de fraude y de cualquier otro vicio” (p.86).

Por otro lado, el artículo 1562 ibidem dispone que:

... los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella(Código Civil, 2015).

Cuando se hace referencia a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación no se especifica a un momento del tiempo determinado, y es importante recalcarlo porque no es lo mismo una consecuencia de una obligación emanada en el año 2018 y otra consecuencia emanada de la misma obligación en el año 2020; si bien es cierto se trata de la misma obligación las condiciones temporales no son para nada parecidas; en el 2018 el comercio se realizaba de manera normal y en el 2020 se declaró el cese de las actividades productivas no esenciales y bajo las restricciones gubernamentales que se estimaron competentes, se limitó el desenvolvimiento normal de la economía llegando a detenerse casi por completo, no solo en Ecuador sino en el mundo entero.

Existen autores como José Medina Pérez que sostienen que la buena fe solo debe ser atribuida al deudor sin importar o no la buena fe del acreedor, esto resultaría contraproducente si se busca hallar el equilibrio contractual ya que deja al deudor expuesto al abuso por parte del acreedor, y si se planteara este ejemplo contextualizándolo en un contrato de trabajo convenido antes de la pandemia, en el que las partes se sentían cómodas con las condiciones y luego de la misma, las condiciones varían tanto que la relación laboral se vuelve insostenible en el tiempo, sería contrario a la buena fe, judicializar al otro por el incumplimiento de una obligación que le resultara extremadamente onerosa y que le perjudicaría significativamente cumplir, bajo esta figura suena más factible llegar a un conceso en el que las partes replanteen su situación analizando los pro y contras actuales conviniendo de manera en que ambos puedan cumplir con sus obligaciones sin que nadie salga perjudicado.

2.7 Contrato de trabajo

Según Cabanellas(2014) se define al contrato de trabajo como:

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícola. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (p.74).

Básicamente el contrato de trabajo establece el compromiso que adquieren las partes, (que pueden estar conformadas por una o más personas), donde una que se obliga a realizar una actividad económica y otra que se obliga a retribuir económicamente ese esfuerzo laboral realizado por la primera, dentro de los parámetros que establece la legislación laboral, como la licitud, el respeto a los derechos de los trabajadores, en jornadas permitidas por la ley y protegiendo la integridad personal de cada trabajador.

Dentro de las modalidades de contratos laborales existen dos clasificaciones principales que son: contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo.

2.7.1 Contrato individual de trabajo.

El artículo 8 del Código de Trabajo Ecuatoriano(2020) señala que:

... Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (p.4).

Bajo estas premisas se define al contrato individual de trabajo de cualquier denominación como el vínculo jurídico-económico por el cual una persona conocida como trabajador se obliga a prestar a otra conocida como empleador, sus servicios personales enmarcados en el cumplimiento de un fin pactado previamente, bajo la

dependencia y dirección de esta última a cambio de una retribución económica y cumpliendo con los requerimientos que estipula la ley.

En el artículo 21 del Código de Trabajo(2020)ecuatoriano se estipulan los siguientes numerales como requisitos del contrato inscrito:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad (p.13)

Además de los requisitos antes mencionados la doctrina señala que los contratos laborales deben ser por regla general con el consentimiento de las partes, quienes deben tener la capacidad legal para obligarse entre sí, con objeto y causa lícita que les permita desarrollar sus actividades sin afectación a la sociedad y debe ser público para que la autoridad correspondiente pueda velar por los derechos de los trabajadores sin impedimento alguno.

El contrato de trabajo tiene dos clases de elementos que son: los generales y los especiales.

Los elementos generales del contrato de trabajo son los mismos anteriormente señalados dentro de los requisitos del contrato: capacidad, consentimiento y objeto lícito.

Los elementos especiales según Cabanellas(2014) son 4: a.) La subordinación; b) La estabilidad en el empleo; c) La profesionalidad; y d) El salario.

Sabemos que en un contrato laboral deberá existir subordinación ya que existe una parte empleadora que es el Patrono para el cual la parte trabajadora o empleado se obliga a realizar una actividad a cambio de un salario anteriormente pactado, por lo

que el trabajador queda supeditado a las necesidades del empleador debiendo dirigir su esfuerzo laboral según los requerimientos de este.

La estabilidad laboral sin embargo es parte del estudio de la presente tesis, si bien es cierto es un derecho del que gozan los trabajadores, va a depender del tipo de contrato, del acuerdo al que hayan llegado las partes y en el presente caso a las condiciones post Covid-19 en las que haya quedado el empleador, debiendo flexibilizar las posiciones para tratar de convenir de manera que ninguna de las partes quede en desventaja frente a la otra.

La profesionalidad es uno de los factores que influye al momento de elegir la fuerza laboral en una empresa, aunque cada empleado es importante en el funcionamiento de una empresa no todos pueden ni deben realizar las mismas funciones, existen roles directivos u operativos que deben ser desempeñados por personas con preparación previa en ese ámbito y que solo pueden desempeñar quien cuente con el respaldo académico y la respectiva experiencia dentro de dicho ámbito.

El salario según el Código de Trabajo está destinado para los obreros y el sueldo para los empleados, la remuneración sin embargo no contempla diferencias por lo que nos referiremos a ella de manera general y es un derecho de los trabajadores, la misma que debe ser reconocida tomando como base el tiempo en el que el trabajador realiza sus actividades laborales; por lo general la jornada base es de 8 horas diarias o 40 a la semana.

2.7.2 Contrato Colectivo de trabajo.

El artículo 22 del Código de Trabajo Ecuatoriano(2020) establece que:

... Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación

contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto (p.13).

Dentro de la definición que expresada en el Código de Trabajo sobre el Contrato Colectivo se vislumbrar que esta figura fue creada como una medida de protección de los derechos de las partes, los empleadores por su lado buscando obtener acuerdos que impulsen su progreso económico y los trabajadores haciendo prevalecer sus derechos y creando precedentes que mejore sus condiciones laborales; si bien es cierto en un contrato colectivo se podría obtener mejores prestaciones laborales que en un contrato individual, no significa que necesariamente en los contratos individuales se esté vulnerando algún derecho, en esencia dentro de ambos contratos debe existir consentimiento, capacidad, remuneración y causa lícita como ya se ha señalado previamente.

2.8 Derechos laborales

La Organización Internacional de Trabajo(2020)por sus siglas OIT en las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19 señaló cuáles son los derechos y responsabilidades de los trabajadores durante el brote:

- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia del sistema de gestión de seguridad y salud, acatando las medidas de seguridad prescritas.
- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.
- Los trabajadores deberán comunicar sobre cualquier situación inminente y grave para su vida o su salud, el empleador no podrá exigir a los trabajadores que reanuden sus labores mientras no haya tomado las medidas correctivas pertinentes.
- Todo trabajador debe ser informado de los riesgos para su salud que entraña su trabajo.

- El trabajador tiene derecho a alejarse o interrumpir una situación de trabajo cuando entrañe un peligro inminente para su vida o salud y deberá estar protegido de consecuencias injustificadas (p.16).

La OIT se ha enfocado en buscar mecanismos que velen por los derechos inherentes a la salud de los trabajadores en el contexto de la pandemia, sin embargo, a pesar del riesgo al contagio que se hace inminente entre los trabajadores se encuentran otros riesgos laborales que de concretarse representarían una vulneración a las garantías individuales de toda índole preceptuados tanto en el derecho internacional como local.

Según Guterres (2020) en su artículo publicado en la página institucional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que, para combatir la crisis laboral a nivel mundial se debe actuar en tres frentes:

Primero, debemos proteger de inmediato a los trabajadores, las empresas, los empleos y los ingresos en riesgo para evitar cierres, la pérdida de empleos y la reducción de los ingresos.

Segundo, debemos prestar más atención tanto a la salud como a la actividad económica una vez que se flexibilice el confinamiento, para que los lugares de trabajo sean seguros y se respeten los derechos de las mujeres y las poblaciones en riesgo.

Tercero, debemos poner en marcha ya una recuperación inclusiva, ecológica y sostenible y centrada en el ser humano en que se aproveche el potencial de las nuevas tecnologías para crear empleos decentes para todo el mundo, así como las maneras creativas y positivas en que las empresas y los trabajadores se han adaptado a los tiempos que corren (p.1).

En el Ecuador los derechos laborales en su mayor expresión se encuentran evidenciados en la Carta Magna Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social en su artículo 33 donde enuncia: "...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"(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es precisamente en este punto que nace la disyuntiva entre los derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución y las disposiciones emitidas en la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 que en su artículo 16 establece 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”(Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Recordemos que la Constitución garantiza retribuciones y remuneraciones justas; uno de los parámetros para determinar si su remuneración es justa, es el salario básico unificado del trabajador en general que hasta el 2021 fue de \$400 dólares americanos sin embargo el Primer Mandatario emitió el Decreto 286 donde pone en consideración del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios la fijación del salario básico de USD 425 mensuales a partir del 1 de enero del 2022, pero, al plantear la posibilidad de llegar a acuerdos que disminuyan la jornada laboral y que cambien las condiciones económicas, se deja una puerta abierta a la vulneración de derechos.

2.9 El equilibrio Contractual

La palabra equilibrio proviene del latín *aequilibrium* y este de *aequilibris* donde *aequus* significa igual y *libra* significa balance, significado que en derecho se ha acogido como la “exactitud de los saldos”.

La expresión equilibrio contractual es relativamente reciente, dado que emerge en el siglo XX en la civilística francesa con el propósito de sustituir a la antigua expresión "equivalencia de las prestaciones" o "teoría del justo precio", elaborada por la doctrina canónica de la Edad Media. La idea de equilibrio no pudo existir con anterioridad, dado que hasta el siglo XIX prevaleció el dogma de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual el contrato solo consistía en un acuerdo de voluntades entre las partes, prescindiendo del intercambio de prestaciones patrimoniales que ella conlleva (López, 2015, p.25).

La figura de la autonomía de la voluntad de las partes se volvió un principio básico del derecho contractual que dotaba de total libertad al individuo para convenir con otros cumpliendo ciertos preceptos jurídicos sin embargo mediante la evolución del derecho se puede observar que en algunos casos se requiere la intervención de un tercero que regule dichos convenios ya que existen circunstancias que podrían cambiar de manera abrupta el escenario bajo el cual se llevó a cabo el pacto, y en justicia correspondería modificar estas condiciones en el acuerdo para no perjudicar a ninguna de las partes.

Mantener una figura inflexible frente un contrato invocando la autonomía de voluntad de las partes conllevaría a favorecer aún más a la parte que no se vio afectada con los hechos sobrevinientes y a impactar de manera negativa a quien sí tuvo graves afectaciones, permitiendo así una injusta contienda entre el fuerte y el débil.

De esta disyuntiva que se propicia con la ilimitada autonomía de la voluntad de las partes surge la necesidad de una figura que proteja al débil propiciando la simetría contractual, para asegurar la igualdad de condiciones en que las partes enfrenten los hechos sobrevinientes al contrato.

Según López(2015):

El equilibrio contractual, contrario a lo que pudiera pensarse no solo constituye un concepto, esto es, una idea general y abstracta sin contenido normativo, sino, también, una noción, pues se trata de la abstracción de una situación de hecho que produce efectos jurídicos derivados de su consagración positiva en un determinado ordenamiento.

En efecto, en cuanto concepto evoca la idea de que el contenido jurídico y económico de un contrato se encuentra en un estado tanto de reposo como de armonía a pesar de la influencia de las fuerzas externas que existan sobre dicho contenido. En cambio, en cuanto noción, representa desde un punto de vista estático el contenido armonioso del contrato apreciado en su globalidad y desde un punto de vista dinámico una posición de relativa estabilidad respecto de dicho contenido frágil, toda vez que permite mantener la simetría prestacional y controlar su evolución. Dicha armonía contractual existirá

cuando pueda constatarse la existencia de prestaciones cualitativamente recíprocas o conmutativas y que sean, a la vez, cuantitativamente equivalentes o proporcionadas (p.127).

El equilibrio contractual no solo es una figura que aparece en el nacimiento del contrato, sino que se busca su permanencia hasta la terminación del mismo, y se vuelve requisito fundamental si se busca que exista justicia dentro del convenio, ya que se transmuta en un instrumento de protección en caso de una eventualidad que deje en desventaja a una de las partes, permitiendo así al aparato jurídico cumplir con su razón de ser, garantizar equidad y proteger los derechos en especial de la parte vulnerable.

Cuando existen situaciones que no pudieron preverse, cuando ocurren hechos que no podían ser vislumbrados ni imaginados, para los cuales no se puede crear una protección ya sea total o parcial, cuando dichas situaciones incluyan caso fortuito o fuerza mayor se requiere que exista una figura que flexibilice las condiciones contractuales, resulta inverosímil forzar una la ruina de unos en beneficio de otros.

López (2015) señala que:

El equilibrio contractual cumple con los requisitos para considerarse como un principio jurídico y puede definirse como aquel en virtud del cual las desproporciones significativamente importantes acaecidas durante la conclusión del contrato (equilibrio inicial u originario) o durante su ejecución (equilibrio funcional o sobrevenido) deben ser corregidas y sancionadas. Y es que tal desproporción determina que el contrato pierda su base negociar, lo que justifica su adaptación para restablecer la simetría prestacional que representa el interés de los contratantes, que debe traducirse en un reflejo de la composición armoniosa del contenido del contrato y de la ejecución de las prestaciones de las partes (p.138).

Recordemos que los principios jurídicos son directrices que permiten encuadrar la conducta de los individuos bajo los parámetros de respeto y protección de los derechos del individuo, basando su comportamiento en la justicia y equidad, por tanto, el equilibrio contractual se vuelve un pilar fundamental en la construcción de una

sociedad más justa, y responsable con la aplicación de sus leyes al corregir y sancionar lo que eventos imprevisibles puedan ocasionar al bienestar de los contrayentes.

2.10 Cláusula de Hardship

La doctrina de la frustración del contrato (de donde se origina el Hardship) nace en Londres a partir del caso *Krell v. Henry* en el año de 1903. Krell era dueño de un apartamento cuya ventana daba a la avenida en la cual se vería el desfile de coronación de Eduardo VII. Por motivo de esta ocasión, Henry decide alquilar a Krell su departamento a un precio de 75 libras (actualmente equivalente a USD 10.000) por un fin de semana, para poder ver el desfile, pagando un anticipo de 25 libras.

El día del evento, se anuncia que Eduardo VII sufría de apendicitis, por lo tanto, el desfile no se llevaría a cabo ese fin de semana. Por esta razón Henry se niega las 50 libras restantes a Krell, motivo por el cual Krell demanda a Henry el pago de lo acordado. En el juicio, el tribunal resolvió a favor de Henry, manifestando que si bien es cierto las partes no se encuentran imposibilitadas de cumplir con el contrato (como para que aplique la fuerza mayor), la contraprestación que recibiría Henry por el alquiler del apartamento, había perdido excesivamente su valor. Esta última línea es el fundamento de la frustración contractual. Posteriormente, el desarrollo del Hardship como cláusula en contratos comerciales internacionales se tornó de uso común entre los operadores mercantiles, que ahora se lo puede considerar como costumbre el uso del mismo (Carrasco, 2013).

Carrasco hace referencia a que el Hardship como tal nace de la frustración contractual y no de la imprevisión, por lo que manifiesta que ya no existe diferencia entre ellas.

Esta cláusula tiene como objetivo restablecer el equilibrio económico entre las partes cuando surgen imprevistos que afectan el contrato que se mantiene en el tiempo volviéndolo exageradamente oneroso para uno de los contratantes.

Una de las principales características de esta cláusula es que al no hallar un acuerdo entre las partes para restablecer el equilibrio que debe existir en un contrato conmutativo se puede dar por terminado el contrato sin la posibilidad de que se les impute la figura de incumplimiento o se los obligue a responder por daños y perjuicios.

2.11 Caso fortuito o fuerza mayor.

El Código Civil Ecuatoriano(2015) en su artículo 30 establece: “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.” (p.7).

Según Cabanellas(2014) el caso fortuito se define como “el suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir, y fuerza mayor todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse” (p.285).

Ambos conceptos concuerdan en que estos hechos hacen referencia a situaciones que no se pueden prever, pero, aunque la ley en muchos casos les dé un tratamiento similar existen diferencias, en derecho civil se puede obligar a un deudor a cumplir con una obligación pese a sobrevenirle un caso fortuito, pero no se puede obligar a este a cumplir con una obligación habiéndole sobrevenido fuerza mayor.

Con este antecedente la diferencia más sustancial es que el caso fortuito es un suceso que ocurre de manera inesperada, pero que podría haber sido contrarrestada por el hombre, en cambio la fuerza mayor hace referencia a hechos irresistibles que no dependen en absoluto de la voluntad del hombre, como por ejemplo hechos atribuidos a la naturaleza.

Imaginemos que un barco se encuentra llevando mercancía de un país a otro y en el trayecto de navegación se encuentra con una ballena enorme que golpea el casco del barco ocasionando daños y retrasando la entrega de la mercadería, este hecho es inesperado, el capitán del barco no tenía ni idea que dentro de su ruta iba a encontrar a esta ballena gigante que chocara contra la embarcación sin embargo de haber sabido

que dentro de esa ruta de navegación se iba a encontrar con una ruta migratoria de ballenas pues habría tenido la oportunidad de elegir otra ruta y así evitar el percance, o podría haberse preparado con mejores radares de detección, etc.; sin embargo en el caso de que a dicha embarcación la hubiera azotado un rayo en medio de una tormenta en el océano, aunque hubiera conocido que se avecinaba como queda imposibilitado de protegerse de los rayos del cielo o de la lluvia. Es aquí donde se evidencia un factor determinante en estas dos figuras, el tiempo.

Ya que se tiene conocimiento de ambas eventualidades una vez zarpada la embarcación porque de haber sabido que existirían ballenas en su ruta de navegación o de que habría una tormenta se hubiera podido emprender el viaje en otra fecha determinada, vale recalcar que esta figura del tiempo es señalada a consideración de los autores de esta tesis, más no de la doctrina.

2.12 Teoría de la Imprevisión.

Cabanellas(2014) define a la imprevisión como:

Conocimiento meramente especulativo sobre una rama del saber o a cerca de una actividad. Conjunto de leyes o principios que determinan un orden de efectos o fenómenos. Posición doctrinal para explicar un problema jurídico o defender alguna solución de este (p.306).

Tal como lo establece Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental la teoría puede considerarse como conocimiento especulativo para la explicación de un problema por ende el presente trabajo busca ampliar la visión sobre la imprevisión dentro de los contratos, figura que no ha sido considerada aún por varias legislaciones que asumen que la única manera de respetar los convenios es cumplir con las obligaciones pese a las condiciones o pese a las consecuencias que acarree hacerlo.

Como definición de Teoría de la Imprevisión tenemos: “En realidad, esta teoría data de la Edad Media, y se enuncia con la máxima rebus sic stantibus. Esto es, que

las partes entienden valedero el contrato en cuanto subsistan las condiciones económicas bajo cuyo imperio se pactó” (Cabanellas, 2014, p.306).

Existen varias posturas sobre el nacimiento de la Teoría de la Imprevisión, sin embargo, todas concuerdan en el hecho de que el cumplimiento del contrato depende de que se mantengan las condiciones de su concepción, además de crear una figura de protección que permita mantener el equilibrio contractual en los convenios aun cuando hechos sobrevinientes imprevisibles los afecten.

Según los resultados de Jiménez (2009) su estudio sobre la teoría de la imprevisión concluye que:

... Algunos autores pretenden encontrar el origen de la figura en el Derecho Romano quiritarario y se esfuerzan por deducir de párrafos del Digesto y de las Instituciones de Justiniano su antecedente más remoto. Otros, por el contrario, encuentran que la teoría aparece con el Derecho Canónico, en textos de Santo Tomás de Aquino y Graciano, que, defendiendo una escolástica sustentada en la moral cristiana, veían con reproche el enriquecimiento sin causa y la inequidad originada en los contratos. Otro grupo de autores se remonta a los posglosadores de los siglos XIV a XVI, y tomando en consideración textos de Alciatus, Bartolo y Baldo de Ubaldis, afirman que estos autores fueron los primeros en aseverar la existencia de una cláusula “rebus sic stantibus” implícita en todo contrato. Finalmente, hay un grupo importante de teóricos que pretende hallar el origen de la Teoría de la Imprevisión en la doctrina y jurisprudencia italiana y alemana del siglo XVII (p. 18).

Jiménez (2009) adicionalmente detalla:

... Basándose en párrafos del Digesto y de las Instituciones de Justiniano, se concibe que el principio general de pacta sunt servanda (los pactos son para cumplirlos), según el cual las partes en un contrato se encuentran irremediabilmente atadas al cumplimiento del mismo, en razón a la voluntad expresada, pues las estipulaciones realizadas válidamente por las partes son ley para ellas, encuentra una excepción en la cláusula rebus sic stantibus (estando

así las cosas, o conservando la situación de las cosas). Dicha fórmula fue utilizada como una abreviatura de la regla: «contractus qui habenttractumsucesivum et dependiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur», que traducida libremente plantea algo así como: “los contratos estipulados para actos sucesivos de resultados sobre un período futuro en el tiempo deben ser entendidos con la condición de que las circunstancias continúen siendo las mismas, o se mantengan (p.19).

El Digesto como recopilación de obras jurídicas establece y delimita el comportamiento que deben adoptar las partes, determina las directrices a seguir durante el convenio, y con el principio de pacta sunt servanda que jurídicamente se traduce como una regla tradicional que enuncia: los pactos deben ser siempre cumplidos; donde se evidencia rigidez en el desarrollo del mismo sin contemplar otro escenario que no sea el de obedecer taxativamente todo lo estipulado con anticipación, en este punto juega un papel fundamental la llamada voluntad, lo que ahora se conoce como autonomía de la voluntad de las partes que estipula concretamente que mientras se tenga capacidad legal y sea lícito las partes son libres de convenir lo que ellas consideren sin intervención de terceros, aunque a largo plazo esto le obligue a cumplir con un pacto que va en detrimento de su bienestar económico.

La cláusula rebus sic stantibus que significa mientras continúen así las cosas, crea en cambio la posibilidad de considerar que los compromisos adquiridos se deben respetar y cumplir siempre y cuando las condiciones sigan siendo las mismas que cuando se convino, es aquí donde existe un punto de inflexión en el contrato, considerando dos escenarios, si las condiciones se mantienen las partes deben cumplir a cabalidad lo estipulado en el convenio, si las condiciones cambian se deberá buscar la forma de llegar a una posición que genere equilibrio de las prestaciones contractuales para evitar el beneficio de una sobre la ruina de otra, permitiendo así que cualquiera de las partes demande la revisión del contrato.

Esta figura jurídica busca generar igualdad de condiciones para evitar la excesiva onerosidad dentro del contrato, por lo que se plantea el hecho de que las partes consideren cambiar sus posturas ajustándolas a las condiciones actuales, facilitando el cumplimiento de las obligaciones para ambos y de y ser el caso porque no asumiendo

en conjunto los costos que sobrevengan con las nuevas condiciones. Esta postura condena el enriquecimiento de uno sobre la quiebra del otro por considerarla incluso contraria a la moral cristiana, e incluye otro principio jurídico como base de esta teoría que es la buena fe.

Ahora bien, una de las posturas que más se contraponen a que se incluya en el derecho positivo la teoría de la imprevisión es que se menoscabará la fuerza vinculante del contrato pero es aquí donde se debe precisar que la ley como tal desde su creación ha buscado afianzar relaciones de justicia e igualdad entre los hombres siendo este su máximo cometido pero si por un tema meramente legal se obvia la inclusión de la teoría de la imprevisión a sabiendas de que se deja desprotegido al contratante para quien un cambio en las condiciones del convenio puede causarle la bancarrota, entonces la ley no está logrando su cometido ya que deja a un lado la justicia.

También existe la situación en que una de las partes pretenda invocar esta causa sin ameritarse, por eso es aquí donde se debe delimitar el terreno de actuación y para ello se han considerado dos aspectos: que la imprevisión debe ser excepcional e irrenunciable.

“Que la normativa sobre imprevisión sea excepcional implica una serie de consecuencias conocidas: su interpretación será restrictiva, no se presumirá y, por tanto, deberá ser alegada por la parte interesada, sobre quien recae consecuentemente el peso de la prueba” (Momborg, 2010, p.25). Se debe plantear parámetros que permitan invocar la imprevisión sin que resulte algo alegable según la percepción de una de las partes, sino que pueda ser probado como un hecho imposible de proveer e imposible de resistir como la pandemia por Covid-19 por ejemplo. Teniendo como principio fundamental de las relaciones contractuales la buena fe, es necesario que el uso de esta figura jurídica sea irrenunciable, para evitar que dentro del contrato las partes vuelvan a pactar de manera que una de ellas resulte afectada en caso de existir eventos sobrevinientes imposibles de prever.

2.12.1 Requisitos para la aplicación de la teoría de la imprevisión.

No se debe perder el enfoque de que esta teoría es una limitación a la autonomía de la voluntad de las partes, necesaria para el restablecimiento de la equidad contractual, y que su invocación debe ser de excepción y extraordinaria. De lo dicho y de lo investigado, puedo decir que las condiciones que deben existir para invocar la aplicación de la Teoría de la Imprevisión según Cepeda (2017) deben ser:

1. El contrato base para demandar la aplicación de la Teoría de la Imprevisión sea de aquellos de cumplimiento o tracto sucesivo, o que el cumplimiento de las obligaciones sea pactado a plazos.
2. El hecho o acontecimiento ocurrido, que ha traído desequilibrio a la relación contractual, debe ser imprevisible.
3. El hecho o acontecimiento debe ser totalmente ajeno a la voluntad de las partes.
4. El hecho o acontecimiento cause fuerte desequilibrio económico a una de las partes contractuales.
5. El cumplimiento de la obligación, luego de suscitado el acontecimiento o hecho, resulte ser demasiado gravoso para el deudor, ocasionándole un fuerte perjuicio económico (p.31).

Tal como lo establece Cepeda la aplicación de esta teoría debe hacerse cumpliendo ciertos parámetros y condiciones:

Como primer punto se tiene que el contrato debe ser de tracto sucesivo a lo que también se puede agregar a consideración personal que el contrato puede ser por una única vez, pero en un plazo determinado de tiempo en el que podrían ocurrir imprevistos que dificulten o impidan su cumplimiento.

Luego establece que la acción que ponga en peligro el cumplimiento del contrato debe ser imprevisible y de grave conmoción, particularidad en la que todos los autores concuerdan, del mismo modo que se debe ser oneroso. A raíz del cumplimiento de estas condiciones se puede establecer que existe razones para invocar imprevisión.

Ahora bien, teniendo claras las acepciones de caso fortuito fuerza mayor e imprevisión se establecen diferencias como: en el caso fortuito tal como lo hemos planteado anteriormente es un hecho inesperado pero que podría haber sido contrarrestado, la fuerza mayor por su parte es un hecho al que es imposible resistirse y la imprevisión versa exactamente sobre una obligación que pudiera cumplirse sin embargo resultaría demasiado oneroso hacerlo, favoreciendo a uno y procurando la ruina del otro.

2.2 Marco legal

En el marco legal se abordará toda la legislación correspondiente a los derechos de los trabajadores que se busca proteger, al equilibrio contractual que se pretende mantener y a la Teoría de la Imprevisión que aún no se contempla en la normativa legal ecuatoriana.

2.2.1 Marco legal nacional

2.2.1.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador fue promulgada el 20 de octubre del 2008, y se encuentra en vigencia hasta la actualidad siendo considerada como la norma jurídica suprema en el Ecuador.

El artículo 3 donde constan los deberes primordiales del Estado en su numeral 5 donde textualmente manifiesta que es deber del Estado “Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.10).

El artículo 33 se refiere puntualmente al “reconocimiento del Trabajo como:

... 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(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.19).

El artículo 38 numeral 2:

... versa sobre la protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones. En su numeral 3 expresa: “desarrollo de programas y políticas destinadas a fomentar su autonomía personal, disminuir su dependencia y conseguir su plena integración social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.20).

El artículo 66 numeral 2 “nos habla del derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.32).

El artículo 325 señala que el Estado garantizará el derecho al trabajo: “se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.162).

Por su parte el artículo 326 expresa los principios que sustentan el derecho al trabajo:

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

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.162)

2.2.1.2 Código civil

El Código Civil (2015) en su artículo 721 hace referencia a la buena fe a la cual la conceptualiza como:

... la conciencia de haberse adquirido el dominio de la cosa por medios legítimos, exentos de fraude y de cualquier otro vicio.

Así, en los títulos translativos de dominio la buena fe supone la persuasión de haberse recibido la cosa de quien tenía la facultad de enajenarla, y de no haber habido fraude ni otro vicio en el acto o contrato.

El justo error, en materia de hecho, no se opone a la buena fe.

Pero el error, en materia de derecho, constituye una presunción de mala fe, que no admite prueba en contrario (p.87).

El artículo 1454 define al contrato o convención como “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2015, p.225)

El artículo 1561 manifiesta que: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (Código Civil, 2015, p.247)

El artículo 1562 expresa:

... Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella” (Código Civil, 2015, p.247).

El artículo 1563:

... El deudor no es responsable, sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima, en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido o en mora, siendo el caso fortuito de los que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregada al acreedor, o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; y la prueba del caso fortuito, al que lo alega.

Todo lo cual se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes (Código Civil, 2015, p.247).

2.2.1.3 Código de trabajo

El Código de Trabajo(2020) es la norma que rige las relaciones empleador - trabajador en el ámbito privado siendo este el precepto bajo el cual se pactan los convenios laborales.

... Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código de Trabajo, 2020, p.2).

Según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria (2020), hace referencia al teletrabajo como:

Art. (...). - Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad (p.14).

2.2.1.4 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario(2020) fue publicada en el Registro Oficial el 22 de junio de 2020 con la aprobación de la Asamblea Nacional para tratar de mitigar el impacto a la economía que generó la pandemia originada por la COVID 19, por lo que en su Capítulo III que trata sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en el artículo 16 señala:

... De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

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. Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.

Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la fiscalía general del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes (p.8).

Según el art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), establece:

... De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes. - Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5).

Según el art. 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), establece:

...Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos. -Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación. Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal (p.9).

Según el art. 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), establece:

... Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada. El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo. Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo (p. 9).

Según el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), establece:

... De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una

sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento (p. 10).

2.2.2 Derecho comparado

El desarrollo de la teoría de la imprevisión aun esta ensombrecido por la rigidez que rodea a la fuerza contractual, aunque hay algunos países que están acogiendo esta figura y otros aún la estudian, por ende, se vuelve necesario analizar el derecho comparado para comprender como ha ido ganando espacio esta figura jurídica y la forma de aplicación en los diferentes países.

2.2.3 Francia

Desde la época de la revolución francesa la teoría de la imprevisión no tenía cabida en el derecho francés, donde se priorizaba la protección al contrato dándole características de una camisa de fuerza, de la cual no había forma de salir, bajo la premisa de que el contrato era ley para las partes que convinieron bajo la figura de la autonomía de la voluntad.

Considerar un incumplimiento a lo pactado no estaba entre las intenciones del código francés aun cuando se tuvieran razones de peso para hacerlo, como las ya planteadas anteriormente, sino que por la costumbre los contratantes quedaban vinculados irremediabilmente ligados a cumplir con lo pactado sean cual sean las

condiciones sobrevinientes, de este modo resultaba imposible para los jueces al no existir norma previa que contemple esta situación, por lo que invocar la protección del derecho de uno podría verse como una actitud hostil hacia otro, generando confusión, incomodidad y hasta un conflicto legal ya que parecería que el juez termina creando derecho que se contrapone a la norma previa que estipula el respeto por el convenio.

En la actualidad el código francés favorece la flexibilidad contractual adaptándolo a las necesidades sociales como protección al más débil admitiendo la teoría de la imprevisión que permite al juez establecer el equilibrio de un contrato afectado por hechos sobrevinientes impredecibles e irresistibles, obligando a las partes a negociar nuevamente, en caso de que la ejecución de la obligación sea imposible, premisa que debe ser analizada bajo el concepto de fuerza mayor. Es necesario señalar que dicha revisión solo puede concretarse bajo la solicitud de las partes y que no suspende el cumplimiento de la obligación mientras este en revisión.

2.2.4 Alemania

En Alemania la figura de la imprevisión ha ido abriéndose, paso desde 1750 en el Codees Maximilianeus donde se deja inválida la cláusula rebus sic stantibus, siempre y cuando el incumplimiento de la obligación o el hecho imprevisible no sea resultado de mora de una de las partes y se cumpla con los requisitos para ser considerado un hecho imprevisto. Luego en 1794 en el Código Civil Prusiano donde estipula que de existir cambios en las condiciones sobrevinientes que impidan lo pactado en el contrato las partes pueden desistir de su cumplimiento.

En el derecho anglosajón, a la teoría de la imprevisión, con algunas diferencias, se la conoce como Cláusula Hardship. Se la define como la situación enfrentada por las partes de un contrato frente a eventos imprevisibles e incontrolables originados durante la etapa de su ejecución. Cuando se modifican las circunstancias, una de las partes tiene un perjuicio económico por lo que está obligado a renegociar lo pactado “(...) no busca acabar con el contrato exonerando al deudor, sino que busca que las partes se pongan de acuerdo en la renegociación de las condiciones contractuales, para así evitar un eventual incumplimiento del negocio jurídico.

En Suramérica los elementos considerados en la teoría de la imprevisión son:

... 1. Desequilibrio entre las prestaciones, sobrevenido con posterioridad a la celebración del contrato. 2. Onerosidad excesiva, que hace muy gravosa la ejecución de la prestación, aunque sea posible cumplirla, o la torna exigua, perjudicando al acreedor. 3. Imprevisibilidad y extraordinariedad del hecho que provocó el desequilibrio. 4. La resolución como remedio o reajuste o modificación. 5. Exclusión del remedio cuando es por culpa o mora de la propia víctima (Ruiz Morato, 2006).

Como se puede observar Suramérica adopto la postura clásica de restablecimiento del equilibrio contractual, evitando perjuicios excesivos a las partes, sin embargo, no en todos los países del sur se encuentra estipulada esta figura, la inclusión de esta teoría a la legislación civil ha sido lenta y paulatina.

2.2.5 México

La legislación mexicana contempla de manera expresa la existencia de la figura de la Teoría de la Imprevisión en su artículo 1796 del Código Civil Federal manifiesta textualmente:

... "Los contratos se perfeccionan por el mero efecto del consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley, con excepción de aquellos contratos que se encuentran en el supuesto señalado en el párrafo siguiente: Salvo aquellos contratos celebrados con carácter aleatorio, cuando en los contratos sujetos a plazo, condición o de tracto sucesivo surjan en el intervalo acontecimientos extraordinarios de carácter nacional que no fuesen posibles de prever y que generen que las obligaciones de una de las partes sean más onerosas, dicha parte podrá intentar la acción tendiente a recuperar el

equilibrio entre las obligaciones conforme al procedimiento señalado(Código Civil Federal, 2010, p.168).

Con lo antes mencionado la legislación mexicana reconoce a los contratos como una figura del derecho privado y de cumplimiento obligatorio debiendo responder todo lo que este conlleve, pero contempla también que estos hechos deben ser conforme la buena fe, y es precisamente en este punto donde los hechos supervinientes que pudieran acaecer por un suceso inesperado e inevitable que desequilibre la relación contractual son considerados en base a este principio.

2.2.6 Argentina

Argentina contempla la inclusión de esta figura en 1973, luego en 1961 y posterior en 1991 donde permite la modificación del contrato afectado, pero limita su accionar solo a los contratos de tracto sucesivo y la impide en caso de existir mora que propicie la imposibilidad del cumplimiento.

En Argentina, el legislador incorporó la imprevisión contractual en el artículo 1198 del Código Civil, y la doctrina destaca que el análisis del juez debe ser minucioso al aplicarla, haciendo uso de las reglas de la lógica, la ciencia, la experiencia y el sentido común, para establecer el mecanismo más adecuado al contrato(Paz y Miño & Zavala Padilla, 2021).

2.2.7 Chile

Por su parte Chile desde 1889 como protección al principio de equilibrio contractual contempla la figura de lesión enorme o *laesio ultra dimidium* aplicable a los contratos bilaterales, onerosos y conmutativos.

En Chile no se ha incorporado en su ordenamiento jurídico una norma general que regule la imprevisión contractual. En la doctrina se ha discutido mucho el tema. Rodrigo Momberg Uribe expone que se deben considerar al menos los siguientes elementos: a) que los costos de la ejecución de la prestación han aumentado de una

manera considerable a los que fueron previstos al momento de la celebración del contrato, momento en el que el afectado sería el deudor; b) que han existido variaciones del valor de la moneda sobre la cual se fijó el precio o el precio del mercado del objeto materia del contrato disminuyó, en cuyo caso el afectado sería el acreedor; c) que la ejecución del contrato habría perdido sentido para el acreedor por la afectación sufrida.

2.2.8 Ecuador

En nuestro país no existe una legislación que contemple la teoría de la imprevisión como tal, el código civil ecuatoriano establece los preceptos de caso fortuito y fuerza mayor sin hacer mayor diferenciación, señalando además la responsabilidad diferenciada según las circunstancias en caso de incumplimiento de las obligaciones; por lo que podemos vislumbrar la necesidad de actualizar el código civil ecuatoriano incluyendo la figura de la imprevisión con sus respectivos requisitos y aplicación.

En Ecuador, la excesiva onerosidad sobreviniente apenas ha sido analizada en la doctrina y la jurisprudencia. Nos atreveríamos a decir que el sistema legal ecuatoriano ha sido estricto en la aplicación literal de que “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (Art. 1561 Código Civil) y al principio de autonomía de la voluntad de las partes.(Paz y Miño & Zavala Padilla, 2021).

Ahora bien, si se quiere aplicar la teoría de la imprevisión a los contratos de trabajo debemos analizar cuáles son los derechos laborales; según el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador(2008):

... El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia (p.19).

En el numeral 2 del mismo artículo establece:

... El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación. Este numeral enuncia un aspecto importante a considerar, ya que en la Ley orgánica de apoyo humanitario artículo 16 figura la oportunidad de modificar las condiciones económicas, lo que se traduciría a todo lo que configura la figura laboral, incluyendo el horario por lo que la figura de la subocupación se haría más latente en el sector laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.19).

Por otro lado, en el numeral 3 se enuncia que:

...El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.” Jamás se plantea el escenario de disminución de derechos sino se habla de ampliación más no de reducciones de ningún tipo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.19).

En el numeral 4 se determina que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.19).

En este punto se aclara la prevalencia de lo establecido en la Constitución en el art. 326 sobre lo que manifiesta la ley de Apoyo Humanitario; y por último el numeral 5 dispone que: “Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.162).

Como podemos observar la Ley de Apoyo Humanitario crea un portal para muchos cambios en el escenario laboral, sin embargo, la Constitución crea un revestimiento protector contra todo cambio que afecte los derechos de los trabajadores, pero como se traducen estas contraposiciones en la práctica, es algo que se podrá verificar en el estudio de los contratos de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores pertenecientes a las empresas analizadas en el presente estudio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1.1 Mixto

El enfoque de la presente investigación es Mixto, ya que se busca hacer un estudio profundo y reflexivo del contexto laboral en el que se están desarrollando los trabajadores a partir de la pandemia y de cómo la Teoría de la Imprevisión podría impactar de manera positiva en las realidades estudiadas.

3.1.2 Cualitativo

El enfoque cualitativo permitirá desarrollar un estudio que va de lo particular a lo general mediante el análisis de criterios de los expertos entrevistados, lo que conllevará a explicar realidades subjetivas en un escenario con multiplicidad de contextos, de esta forma se recolecta información de posturas sobre este tema.

3.1.3 Cuantitativo

El enfoque cuantitativo por su parte nos mostrará la evolución y desarrollo de las tasas de empleo, subempleo y desempleo entre otras variables necesarias para la comprensión de este capítulo; es primordial la recolección de datos claros y precisos como herramientas que expliquen la evolución del sistema laboral a raíz de la pandemia por la Covid-19, a través del desarrollo encuestas se busca obtener información precisa

3.2 Alcance de la investigación:

3.2.1 Exploratorio

El alcance de la presente investigación es exploratorio ya que se pretende examinar la existencia del equilibrio contractual en los contratos de trabajo bajo la figura de la Teoría de la Imprevisión a raíz de la pandemia mediante la observación de las variables, la identificación de fenómenos, reconociendo posibles soluciones a

problemas poco estudiados desde una perspectiva innovadora, ya que en nuestro ordenamiento jurídico no está contemplada esta figura.

3.2.2 Descriptivo

Con el análisis Descriptivo se busca determinar los cambios en las condiciones laborales que los trabajadores han experimentado a partir de la pandemia, describiendo las características de estos, para explicar sus causas y repercusiones.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos:

Las técnicas utilizadas para el presente trabajo investigativo han sido, la encuesta y la entrevista.

Encuesta. – La encuesta fue realizada a 45 trabajadores pertenecientes SEPROCUSTODIA CIA LTDA en la ciudad de Guayaquil con un cuestionario de diez preguntas en total, entre dicotómicas y de selección múltiple para la recopilación de datos que permita traducir su estado laboral actual en el bienestar o malestar que perciben.

Entrevista. –La entrevista ha sido realizada a tres abogados con vasta experiencia en el área laboral a través de un cuestionario semiestructurado que incluyó siete preguntas con el fin de que los juristas manifiesten su criterio y su apreciación con respecto a la figura de la Teoría de la Imprevisión como medio para conseguir o mantener el equilibrio contractual en los contratos de trabajo.

3.4 Población y muestra

La población a considerar es aquel grupo conformado por personas económicamente activas con pleno empleo lo que el INEC define como:

Empleo adecuado/ pleno: personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo,

trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021).

A lo antes mencionado se deben sumar otras características como: edad comprendida entre los 18 y 65 años, que pertenezcan al sector privado y que tengan un contrato de trabajo en la ciudad de Guayaquil.

Sin embargo, se debe señalar que dentro de las estadísticas del INEC no existe una categoría que cumpla con estas características específicas, ya que dentro de la PEA (población económicamente activa) son consideradas otras variables.

La técnica de muestreo no probabilística elegida para la presente investigación es Muestreo por Conveniencia, es decir que se ha tomado una muestra de acuerdo a la facilidad de acceso, a la disponibilidad de las personas, en un momento del tiempo que se estima el adecuado para evidenciar los efectos de la pandemia, por tanto se hace referencia a una muestra sensible a los cambios laborales de esta época, que cumpla los criterios necesarios para representar la población analizada en este estudio.

Sin embargo, dado que el tamaño de la PEA dada por el INEC es excesivamente grande y que no cumple con los parámetros antes señalados se tomó en consideración una muestra ajustada a las necesidades de esta tesis como lo es la nómina de la empresa SEPROCUSTODIA CIA LTDA.

Grupo conformada por 45 trabajadores a quienes se les realizó la encuesta detallada en el numeral anterior.

3.5 Presentación y análisis de resultados

Presentación y análisis de los resultados de la encuesta realizada a la empresa SEPROCUSTODIA CIA LTDA.

Pregunta 1

¿A partir de la pandemia originada por la Covid-19, cree usted que se han originado cambios en sus condiciones laborales?

Tabla 1.

Cambios en las condiciones laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	100%
No	0	0%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

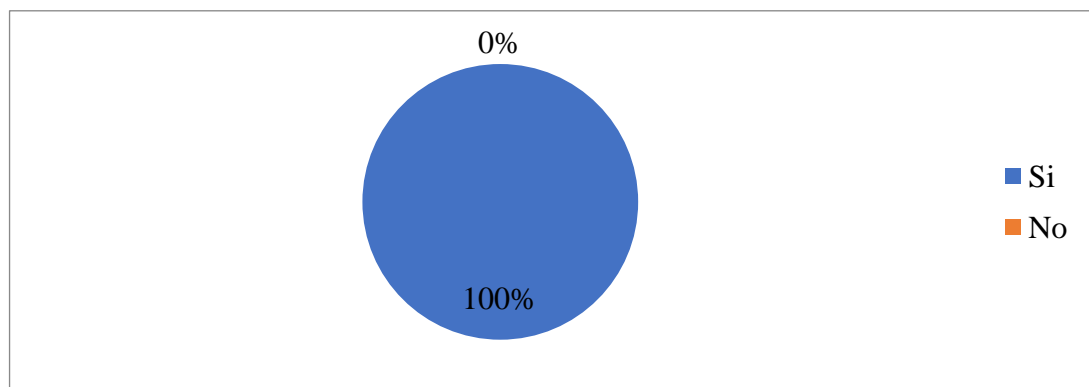


Figura 1. Cambios en las condiciones laborales

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Los trabajadores de la empresa privada encuestada, manifestaron su apreciación con respecto a los cambios en sus condiciones laborales, es así que en su totalidad expresaron que efectivamente han sufrido cambios con respecto a su estatus antes de la pandemia originada por la COVID-19; todos expusieron que han ido percibiendo cómo su situación laboral dejó de tener la naturaleza o la causa para la que fueron contratados asignándoles funciones diferentes u otras actividades ajenas a las que constan en su contrato.

Pregunta 2

En caso de que su respuesta sea afirmativa, señale cuál de estos cambios ha percibido en la relación laboral después de la pandemia

Tabla 2.

Cambios percibidos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Cambios en la remuneración económica y jornada laboral	35	66%
Cambios del lugar de trabajo y estabilidad laboral	10	33%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

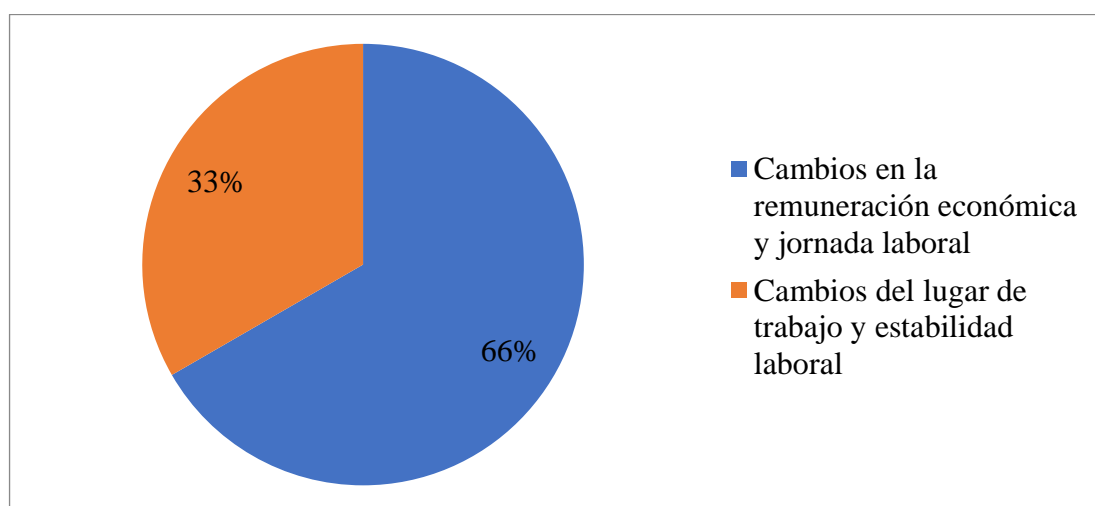


Figura 2. Cambios percibidos

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Según los datos de la encuesta a los trabajadores del sector privado, el 66% de ellos manifestó que los cambios más representativos han sido en la remuneración económica y en la jornada laboral, por otra parte el 33% consideran con mayor importancia las modificaciones que han sufrido en los cambios del lugar de trabajo y los cambios en su estabilidad laboral; esto considerando que en ese 33% de los trabajadores hay algunos que están dispuestos a resignarse con un salario menor siempre y cuando se les asegure su permanencia en el trabajo.

Pregunta 3

Los cambios antes mencionados fueron realizados por: decisión unilateral del empleador, decisión consensuada (empleador-trabajador).

Tabla 3.

Responsabilidad de las decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Decisión unilateral del empleador	45	100%
Decisión consensuada (empleador – trabajador)	0	0%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

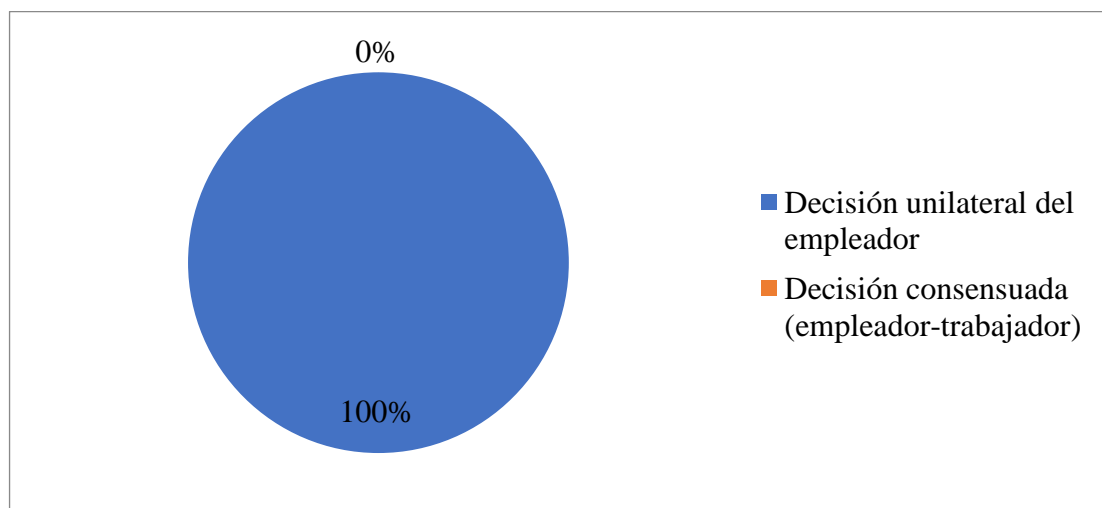


Figura 3. Responsabilidad de las decisiones

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Dentro de las interrogantes planteadas en la encuesta, el 100% de los trabajadores manifestó que todos los cambios que han experimentado en sus relaciones laborales han sido exclusivamente por decisión unilateral del empleador, sin llegar a ningún consenso ni pedir opiniones a los involucrados, en este caso a los trabajadores.

Pregunta 4

¿Está usted de acuerdo con estos cambios?

Tabla 4.

Aprobación de los cambios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	45	100%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

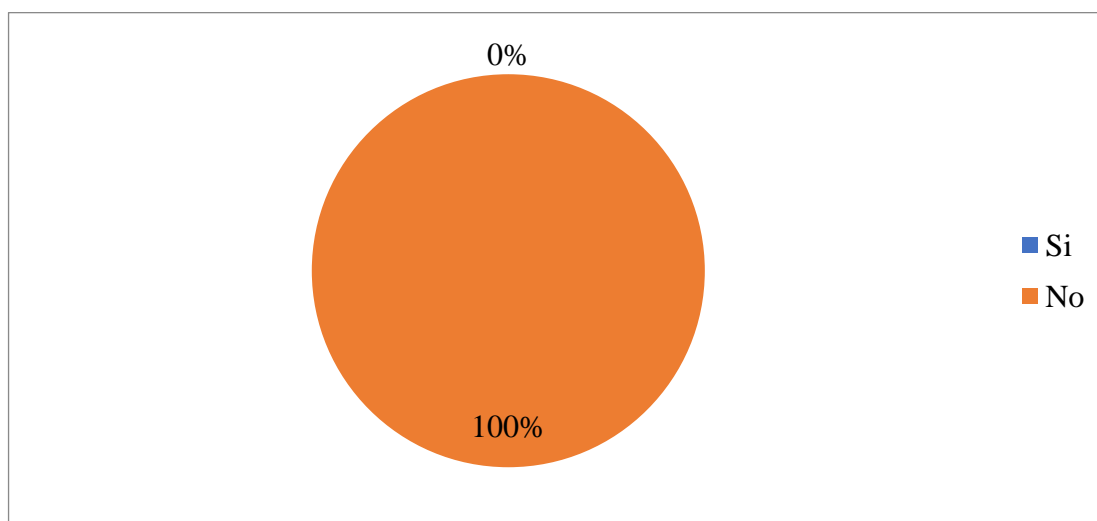


Figura 4. Aprobación de cambios

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta, se puede evidenciar que los trabajadores del sector privado en su totalidad no están de acuerdo con estos cambios, ya sea con la disminución en su remuneración, disminución de jornada laboral o cambios de su lugar de trabajo, porque según su apreciación no han sido consultados y estas medidas fueron emitidas de manera unilateral por voluntad propia del empleador, lo cual se contrapone a que señala la ley de apoyo humanitario la misma que señala que deben ser consensuados.

Pregunta 5

¿Cree usted que estos cambios en sus condiciones labores son:

Tabla 5.

Favorabilidad de los cambios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Favorables	0	0
Desfavorables	45	100%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

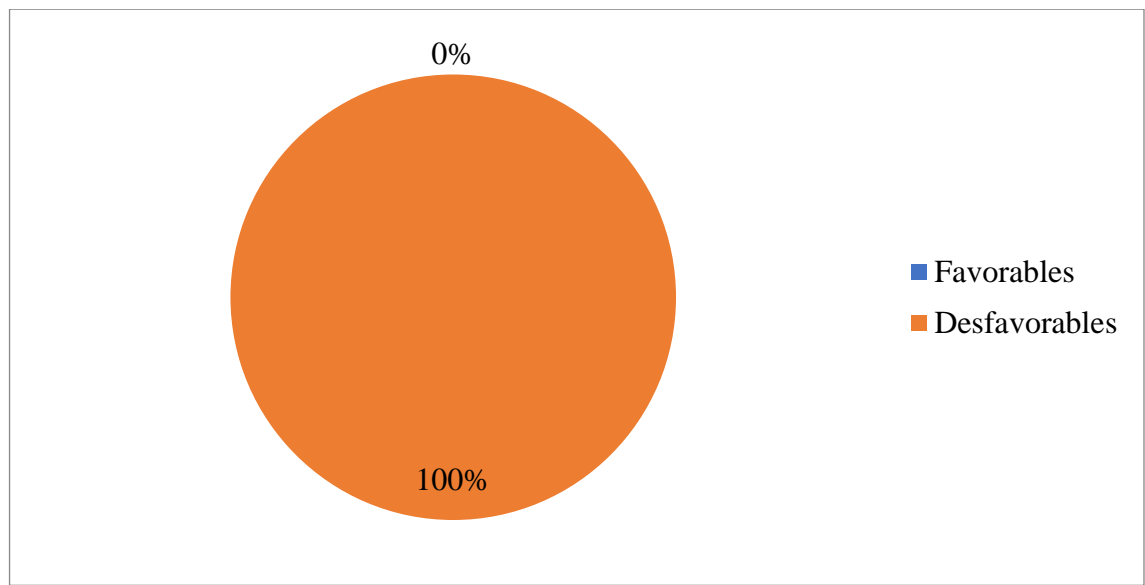


Figura 5. Favorabilidad de los cambios

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Según la encuesta realizada el 100% de los trabajadores expresa como desfavorables los cambios en sus condiciones laborales porque al disponer de su salario y su jornada laboral para disminuirlos el empleador afecta directamente su bienestar, sus ingresos disminuyen, lo que se traduce en un perjuicio económico; incluso los cambios en el lugar de trabajo se vuelve una carga más al trabajador ya que debe incurrir en gastos para poder realizar teletrabajo.

Pregunta 6

¿A quién considera usted que beneficia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario al empleador, al trabajador o a ambos?

Tabla 6.

Ley de Apoyo Humanitario beneficia a los trabajadores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Beneficia al empleador	42	93,33
Beneficia al trabajador	0	0%
Beneficia a ambos	3	6,66%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

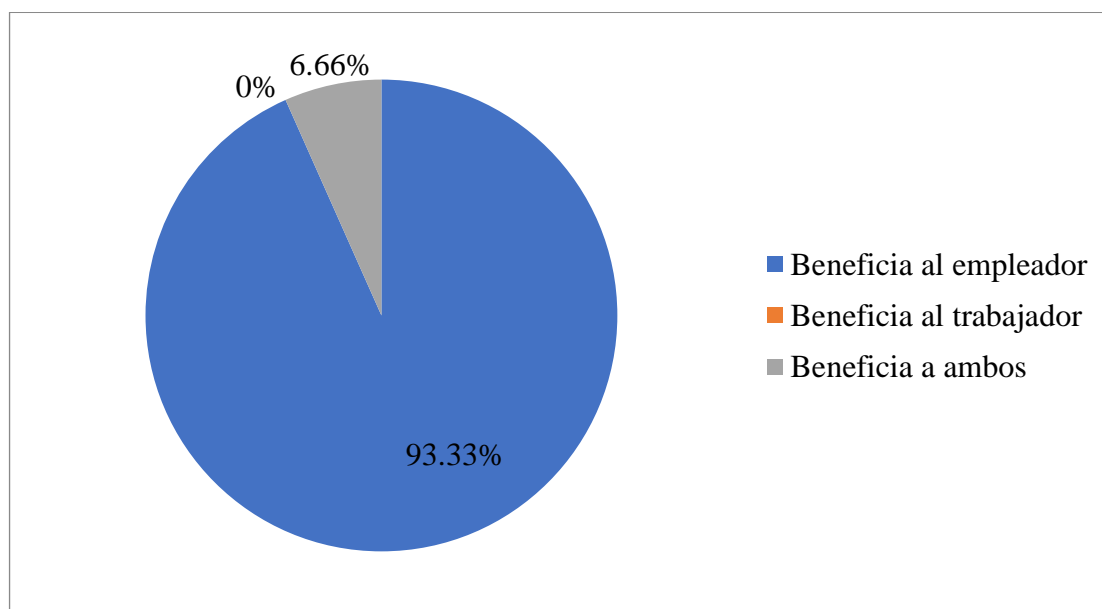


Figura 6. Ley de Apoyo Humanitario beneficia a los trabajadores

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Con respecto a la Ley de Apoyo Humanitario, el 93,33% de los trabajadores mantiene la firme convicción de que beneficia sólo al empleador y el 6,66% sostiene que beneficia a ambos, sin embargo, es importante inferir que los tres trabajadores pertenecientes a este último porcentaje mantienen parentesco cercano con el empleador.

Pregunta 7

¿Considera usted que a partir de la pandemia por la COVID 19 las reformas o cambios en los contratos laborales derivados de la Ley de Apoyo Humanitario, benefician a los trabajadores?

Tabla 7.

Reformas en los contratos laborales benefician a los trabajadores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	45	100%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

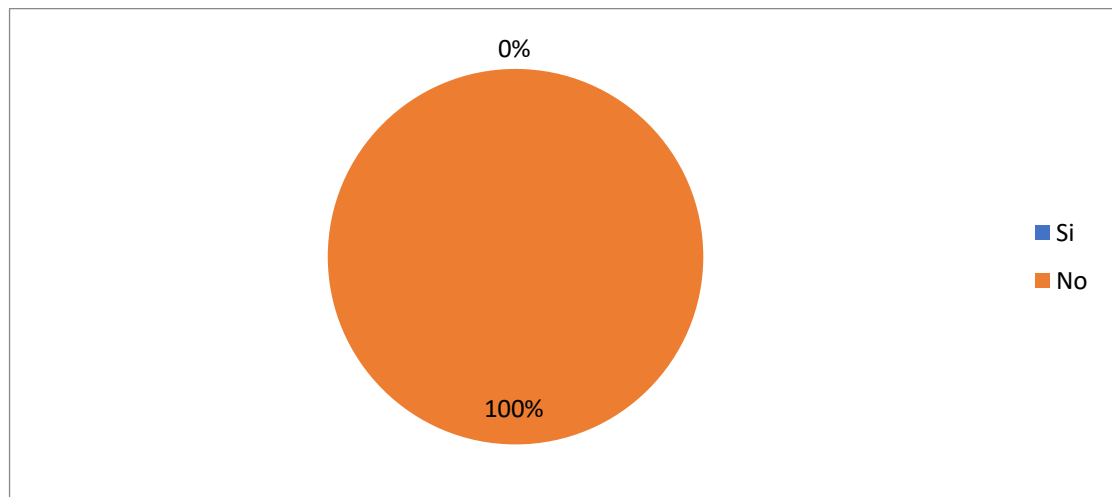


Figura 7. Reformas en los contratos laborales benefician a los trabajadores

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

Los trabajadores del sector privado traducen los cambios en los contratos de trabajo, la aparición de la figura del contrato especial emergente, la reducción en la jornada laboral y todos los cambios en las condiciones laborales como un beneficio para el empleador mas no para el trabajador, ya que ante la necesidad de conseguir un trabajo se ven obligados a aceptar contratos con tiempo definido y con un sueldo en proporción a las horas trabajadas que en algunos casos es menor a la remuneración básica unificada del trabajador en general.

Pregunta 8

¿Considera usted que debería existir una normativa que proteja el equilibrio contractual entre el trabajador y el empleador en caso de que cambien las condiciones iniciales?

Tabla 8.

Debe existir legislación que proteja el equilibrio contractual

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	100%
No	0	0%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

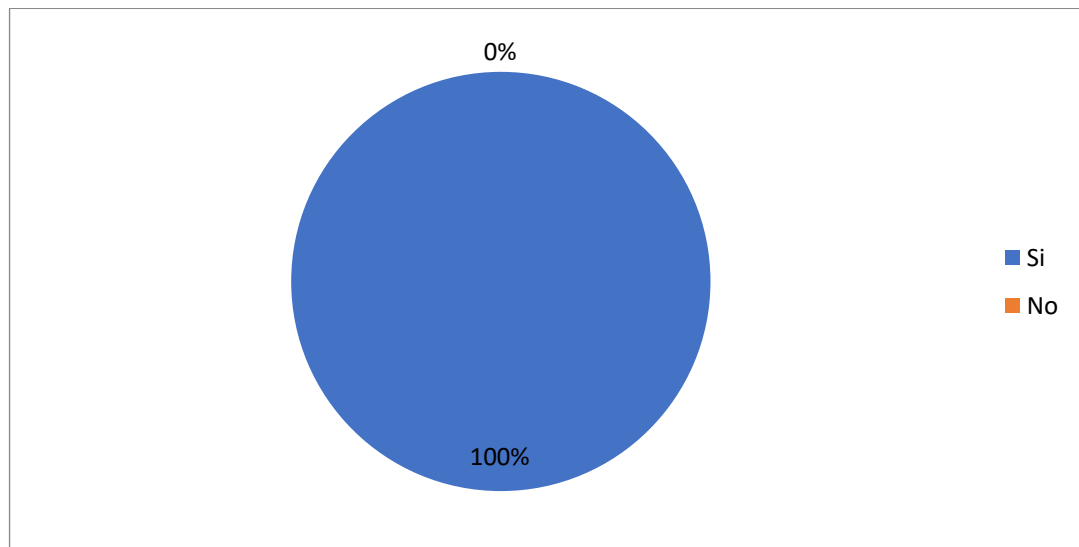


Figura 8. Debe existir legislación que proteja el equilibrio contractual

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

El total de los trabajadores encuestados, coinciden en manifestar que debe existir una legislación que no solo proteja al empleador o al trabajador, sino que señale claramente las reglas o parámetros que deben seguir las partes en caso de un desajuste contractual por razones ajenas a su voluntad, como en el caso de la pandemia; para evitar que el beneficio de uno conlleve al detrimento del otro contratante.

Pregunta 9

¿Usted como trabajador, percibe que se ha vulnerado alguno de sus derechos laborales?

Tabla 9.

Percepción de vulneración de derechos laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	93,33%
No	3	6,66%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

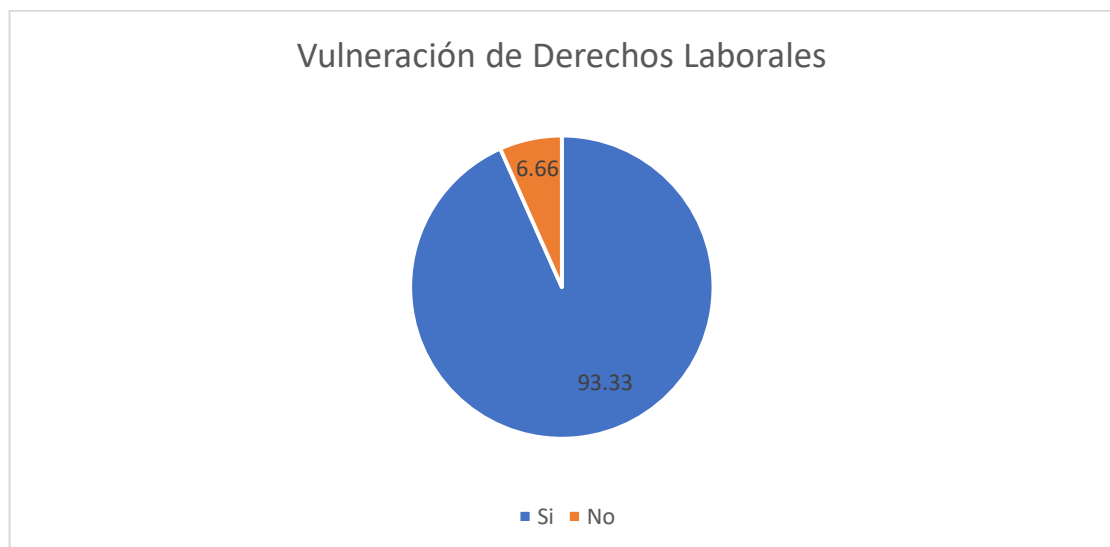


Figura 9. Percepción de vulneración de derechos laborales

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

El 93,33% de los encuestados concuerda en que sí percibe que se ha vulnerado alguno de sus derechos laborales, con la disminución de horas laborales que se traduce en una disminución de su remuneración, con la realización de teletrabajo que implica gastos extra, con la posibilidad de un contrato de trabajo a plazo fijo, con la pérdida de estabilidad y los atrasos en los pagos de la seguridad social, la mayoría de los trabajadores siente que sus derechos han sido afectados.

Pregunta 10

¿Está de acuerdo en contribuir para la reactivación económica de la empresa en la que usted labora con trabajo extra o con alguna aportación económica, Considerando que la pandemia implicó grandes pérdidas económicas para el sector empresarial privado

Tabla 10.

Contribución para la reactivación económica en la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo Extra	18	40%
Algún tipo de Aportación	12	27%
No quisieran aportar	15	33%
Total	45	100%

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

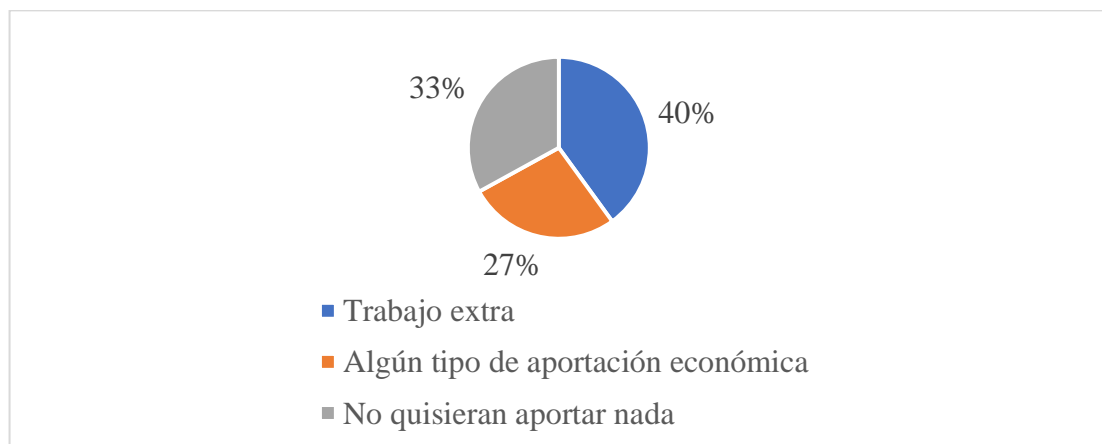


Figura 10. Contribución para la reactivación económica en la empresa

Elaborado por Altamirano & Coloma (2022)

Análisis e interpretación

En esta pregunta se puede evidenciar que los trabajadores quieren ser parte de la reactivación de la empresa siempre y cuando lo hagan con una colaboración mínima, por ejemplo; el 40% contestaron que pudieran colaborar con trabajo extra mientras que el 27% manifiesta que pudiera colaborar económicamente siempre y cuando sea voluntario para los trabajadores mientras que el 33% no tiene interés en colaborar con nada; en este punto se ejemplifica la necesidad de que la legislación proteja el equilibrio contractual ya que aquí se destaca que el trabajador no se encuentra incentivado a colaborar con el sector empresarial.

3.6 Presentación de las entrevistas

Como herramienta cualitativa se procedió a realizar entrevistas a tres abogados que tienen amplia trayectoria en el ámbito laboral para analizar su perspectiva sobre la aplicación de la Teoría de la Imprevisión, como instrumento para mantener el equilibrio contractual entre empleador y trabajador.

3.6.1. Entrevistado #1: Dr. Roberto Cantos Msc.

Correo: roberto_cantos@muebleselbosque.com

1.- ¿Considera usted que las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado han cambiado después de la pandemia por COVID 19?

Si, por supuesto, después de la pandemia nada volvió a ser igual. En el ámbito laboral al igual que en el ámbito comercial y en muchos otros, hubo obligaciones que se volvieron imposibles de cumplir a raíz de la pandemia.

2.- ¿Cuáles considera usted que deben ser las condiciones laborales mínimas o básicas, para los trabajadores en este tiempo de pandemia?

Lo fundamental es que el trabajador reciba una remuneración proporcional a su trabajo, que sea de un valor definido, que no genere incertidumbre en él, y que le dé estabilidad. Debe sentirse protegido dadas las condiciones actuales, y debe ser dotado de los elementos que le permitan obtener esta protección. Pero sobre todo el trabajador debe estar de acuerdo con cualquier medida adoptada que cambien las condiciones en las que desempeña su trabajo.

3.- ¿Considera usted que con la teoría de la imprevisión se puede lograr el equilibrio contractual en los contratos de trabajo después de la pandemia?

Siempre y cuando su praxis sea supervisada o bajo la tutela de un ente regulador en este caso podría ser el Ministerio de Relaciones Laborales con parámetros que salvaguarden los intereses de las partes y no solo de una.

4.- ¿Considera usted que las medidas para apoyar el empleo que constan en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su Capítulo III artículos del 16 al 25 son suficientes para proteger el equilibrio contractual entre empleador y trabajador?

No son suficientes si no se establece un mecanismo para su aplicación, más bien podrían generar una incorrecta interpretación de la norma.

5.- ¿Con los contratos o condiciones laborales alentadas por la Ley de Apoyo Humanitario considera que se vulneran derechos laborales?

No precisamente, existe una vulneración de derechos, más bien se deja una puerta abierta para que en nombre de la ley, una de las partes se atribuya la toma de acciones que finalmente solo le beneficien a ella.

6.- Considera que se debería implementar la figura de la imprevisión en la legislación ecuatoriana para mantener un equilibrio contractual entre empleador – trabajador.

Si es aplicable, en el sentido en que se logre un consenso entre las partes, la legislación ecuatoriana debería considerar esta figura no solo para el ámbito laboral sino para toda aquella figura donde exista algún tipo de relación contractual, de hecho ya hay varios países donde esta figura no constaba, pero en la actualidad ya se está aplicando en sus legislaciones y esto nos lleva a la reflexión como país para no dejar atrás lo que podría ser un modelo exitoso de solución de conflictos contractuales.

3.6.2. Entrevistado #2:

Ab. Washington Utreras Miranda Msc.

Correo: dr_washingtonutreras@hotmail.com

1.- ¿Considera usted que las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado han cambiado después de la pandemia por COVID 19?

Claro que sí, el teletrabajo se volvió la modalidad laboral más frecuente y segura a nivel mundial, y por ende todo lo que esto implica, cambios en el lugar donde realizan su trabajo, horarios, utilización de otros recursos, sustitución de los trabajadores y hasta despidos masivos.

2.- ¿Cuáles considera usted que deben ser las condiciones laborales mínimas o básicas, para los trabajadores en este tiempo de pandemia?

Todo trabajador labora por una razón, su remuneración, muy aparte de que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización, persigue un objetivo fijo

que es la subsistencia que se logra obteniendo el dinero para mantenerse; ahora dependiendo de que actividades haga cada trabajador debe tener condiciones que le permitan hacer su trabajo, y que vallan de acuerdo al Código de Trabajo que es la Norma que lo ampara directamente.

3.- ¿Considera usted que con la teoría de la imprevisión se puede lograr el equilibrio contractual en los contratos de trabajo después de la pandemia?

La figura de la Imprevisión a mi consideración funcionaría en toda aquella relación jurídica que implica convenios, ya que con ella se busca proteger o conllevar a las partes a mantener o a recuperar el equilibrio contractual que se hayan perdido por hechos sobrevinientes imposibles de prever.

4.- ¿Considera usted que las medidas para apoyar el empleo que constan en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su Capítulo III artículos del 16 al 25 son suficientes para proteger el equilibrio contractual entre empleador y trabajador?

Las medidas de Apoyo Humanitario fueron creadas con un fin altruista pero su aplicación deja mucho que desear, si a un trabajador se le disminuye su jornada laboral esto implica una reducción en su salario, pero si este trabajador ya ganaba una remuneración básica unificada del trabajador en general posiblemente el trabajador no esté muy de acuerdo y sienta que se le está vulnerando un derecho, ahora bien, también esta norma plantea la posibilidad de llegar a acuerdos pero hasta donde o hasta qué punto está dispuesto a ceder sus derechos el trabajador, y surge otra interrogante si realmente se está tomando en consideración la voluntad o el consentimiento del trabajador.

5.- ¿Con los contratos o condiciones laborales alentadas por la Ley de Apoyo Humanitario considera que se vulneran derechos laborales?

Considero que debería ser analizada a profundidad para su aplicación, debiendo todas estas nuevas condiciones ser supervisadas por el Ministerio de Relaciones Laborales para evitar que exista vulneración.

6.- Considera que se debería implementar la figura de la imprevisión en la legislación ecuatoriana para mantener un equilibrio contractual entre empleador – trabajador.

La figura de la Imprevisión debería ser considerada en el Código Civil como un auxilio a los contratantes, posterior podría regir para cualquier tipo de convenio, por qué no en este caso laboral.

3.6.3. Entrevistado #3:

Ab. Cecilia Pardo Castillo Msc.

Correo: ceciliapardo74@hotmail.com

1.- ¿Considera usted que las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado han cambiado después de la pandemia por COVID 19?

Claro que sí, las condiciones laborales en el mundo han tenido que replantearse obligatoriamente por las medidas adoptadas para hacerle frente a la pandemia, y esto ha desencadenado una serie de cambios que han modificado todas las actividades que conocíamos; se nos ha obligado a volcarnos a la tecnología en mayor medida para actividades comerciales o laborales.

2.- ¿Cuáles considera usted que deben ser las condiciones laborales mínimas o básicas, para los trabajadores en este tiempo de pandemia?

Aunque la actualidad sea apremiante y la recesión obligue a realizar cambios en el sector laboral, estos cambios deben ser estudiados minuciosamente, establecer condiciones mínimas podría ser contraproducente para los trabajadores, porque tienen una trayectoria histórica de derechos adquiridos que no pueden ser simplemente relegados. Cuando se habla de condiciones mínimas para los trabajadores se debe definir mínimas en base a qué o bajo que parámetros se definen estas condiciones, porque los derechos no se pueden proteger ni vulnerar por partes o de forma mínima.

3.- ¿Considera usted que con la teoría de la imprevisión se puede lograr el equilibrio contractual en los contratos de trabajo después de la pandemia?

Si, la Teoría de la Imprevisión permite evitar que exista perjuicio excesivo para unos y beneficio para otros, en el cumplimiento de contratos de tracto sucesivo que han sufrido cambios en sus condiciones iniciales; de hecho, es una figura que ya se usa, tengo entendido, de manera exitosa en Colombia, Argentina y México.

4.- ¿Considera usted que las medidas para apoyar el empleo que constan en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su Capítulo III artículos del 16 al 25 son suficientes para proteger el equilibrio contractual entre empleador y trabajador?

No, son una herramienta que en muchos casos protegerá la relación contractual empleador – trabajador, pero se necesita un esfuerzo mayor del Estado para velar por un grupo tan grande como la fuerza productiva de todo un país. Recordemos que incluso antes de la pandemia ya existían sectores laborales donde el trabajador estaba en desventaja como las zafras de azúcar, o los guardias de seguridad.

5.- ¿Con los contratos o condiciones laborales alentadas por la Ley de Apoyo Humanitario considera que se vulneran derechos laborales?

Aunque los convenios se realizan bajo el principio de la autonomía de la voluntad, no pueden ser contrarios a la buena fe y a las costumbres por lo que si una de las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario implica dejar en desventaja a una de las partes se van a vulnerar derechos, por eso insisto en que este tema debe ser tratado con pinzas y bajo la lente observadora del Estado que impida que una de las partes saque ventaja de la otra.

6.- Considera que se debería implementar la figura de la imprevisión en la legislación ecuatoriana para mantener un equilibrio contractual entre empleador – trabajador.

Si, en Ecuador estamos algo atrasados jurisprudencialmente con respecto a este tema, la Imprevisión puede proteger los convenios, pero debe aplicarse de manera clara para que no deje abiertas las posibilidades a su uso de manera abusiva, y cumpla con el fin para la que fue creada la norma.

3.7 Conclusiones

- La pandemia originada por la COVID-19 ha generado un impacto directo en la economía mundial desencadenando efectos jurídicos y el Ecuador no es la excepción, afectando así los derechos de los trabajadores tales como: estabilidad laboral, remuneración básica, jornada laboral, protección sanitaria adecuada, e igualdad.
- Los contratos de trabajo no establecen condiciones claras y precisas que brinden seguridad a los contrayentes, donde se delimiten exactamente todas las obligaciones y prestaciones a las que las partes se someten, más bien la legislación ecuatoriana fomenta medidas en las que el trabajador sea quien cargue con el peso generado por la pandemia.
- Los términos del contrato de trabajo no están protegidos ni estipulan cláusulas en las que se flexibilice el cumplimiento del convenio por razones ajenas a su voluntad, no se contempla la Teoría de la Imprevisión, ni se prioriza la tutela del equilibrio contractual como medida de prevención de vulneración de derechos.

3.8 Recomendaciones

- Para evitar que exista vulneración de derechos laborales, se debe recordar que ninguna norma jurídica puede ir en contra de los derechos adquiridos de los trabajadores por cuanto se debería analizar toda ley que permita o deje una puerta abierta a vulnerar o a retroceder en la protección de los mismos, en el caso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el Estado debe velar de que se cumpla en el sentido para la cual fue creada y no se la utilice para sacar algún tipo de ventaja.
- Los contratos de trabajo post COVID-19 deberían ser regulados por el órgano pertinente en este caso Ministerio de Relaciones Laborales, para que queden establecidas condiciones claras y precisas que brinden seguridad a los contrayentes y donde se estipulen mecanismos que contemplen la revisión de las obligaciones en caso de que exista un hecho superviniente imposible de prever y de resistir, bajo la tutela de este organismo.
- La legislación ecuatoriana debería establecer dentro de su ordenamiento jurídico la Teoría de la Imprevisión, permitiendo así que quien se sienta afectado por el cambio en las condiciones en las que se pactó, invoque dicha figura para recuperar el equilibrio contractual.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Ediciones legales.
- Asamblea Nacional . (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial Suplemento 229.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Civil*. Quito: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional. (2020). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión. (28 de Enero de 2010). *Código Civil Federal*. Obtenido de <https://www.oas.org/dil/esp/C%C3%B3digo%20Civil%20Federal%20Mexico.pdf>
- Carrasco, P. J. (11 de Diciembre de 2013). *Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9767/merged%20%2854%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepeda, C. E. (20 de Enero de 2017). *La teoría de la imprevisión en los contratos de mutuo en la legislación ecuatoriana*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5458/1/T2170-MDEM-Cepeda-La%20teoria.pdf>
- Guterres, A. (18 de Junio de 2020). *Organización de Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/world-work-cannot-and-should-not-look-same-after-crisis>
- Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación*. Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (30 de Febereio de 2021). *Definiciones* . Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf
- Jiménez Bolaños , J. (2010). CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR DIFERENCIA CONCEPTUAL. *REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS*, 92.

- Jiménez, W. (16 de DICIEMBRE de 2009). *La teoría de la imprevisión; regla o principio?* Obtenido de <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/art1.pdf>
- López, P. V. (2015). EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO CONTRACTUAL EN EL CÓDIGO CIVIL CHILENO Y SU PARTICULAR IMPORTANCIA COMO FUNDAMENTO DE ALGUNAS INSTITUCIONES DEL MODERNO DERECHO DE LAS OBLIGACIONES EN LA DOGMÁTICA NACIONAL. *Scientific Electronic Library Online*.
- López, P. V. (2015). EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO CONTRACTUAL EN EL CÓDIGO CIVIL CHILENO Y SU PARTICULAR IMPORTANCIA COMO FUNDAMENTO DE ALGUNAS INSTITUCIONES DEL MODERNO DERECHO DE LAS OBLIGACIONES EN LA DOGMÁTICA NACIONAL. *Scientific Electronic Library Online*, 25.
- Ministerio de Gracia y Justicia. (1889). *Código Civil Español*. Madrid.
- Momberg, R. (2010). TEORÍA DE LA IMPREVISIÓN: LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL EN CHILE. *SciELO Analytics*, 53.
- Neme, M. (2006). *El principio de buena fe en materia contractual en el sistema jurídico colombiano*. Revista de Derecho Privado.
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de Mayo de 2020). *Las normas de la OIT y la Covid-19*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Paz y Miño, R., & Zavala Padilla, M. (2021). IMPREVISIÓN CONTRACTUAL DERIVADA DE LA PANDEMIA . *Novedades Jurídicas*, 44.
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de palabras*. Madrid.
- Ruiz Morato , N. (2006). La teoría de la imprevisión y su desarrollo internacional. *Derecho y Realidad*, 158.
- Sánchez, ., R. (1993). *Teoría general del contrato*. México: Porrúa.

ANEXOS

Anexo 1. Formato para encuesta de los trabajadores.

Esta encuesta está dirigida a trabajadores del sector privado.

EMPRESA SEPROCUSTODIA CIA LTDA.

Datos generales

Nombre:

Edad:

Tiempo de trabajo en la empresa:

MODELO DE ENCUESTA

Pregunta 1

¿A partir de la pandemia originada por la Covid-19 cree usted que se han originado cambios en sus condiciones laborales?

SI _____

NO _____

Pregunta 2

En caso de que su respuesta sea afirmativa, señale cuál de estos cambios ha percibido.

- Cambios en la remuneración económica _____
- Cambios en la jornada laboral _____
- Cambios en las condiciones físicas en su lugar de trabajo _____
- Cambios en la estabilidad laboral _____

Pregunta 3

Estos cambios antes mencionados fueron realizados por:

- decisión unilateral del empleador _____
- decisión consensuada (empleador-trabajador) _____

Pregunta 4

¿Está usted de acuerdo con estos cambios?

SI _____

NO _____

¿POR QUÉ?

Pregunta 5

Cree usted que estos cambios en sus condiciones labores son:

- favorables _____
- desfavorables _____

¿Por qué?

Pregunta 6

A quien considera usted que beneficia la Ley de Apoyo Humanitario:

Al empleador _____

Al Trabajador _____

A ambos _____

Pregunta 7

¿Considera usted que a partir de la pandemia por la COVID 19 las reformas o cambios en los contratos laborales derivados de la Ley de Apoyo Humanitario beneficia a los trabajadores?

Si _____

No _____

¿Por qué?

Pregunta 8

¿Considera usted que debería existir una normativa que proteja el equilibrio contractual entre el trabajador y el empleador en caso de que cambien las condiciones iniciales?

Si _____

No _____

¿Por qué?

Pregunta 9

¿Usted como trabajador, ¿percibe usted que se ha vulnerado alguno de sus derechos laborales?

Si _____

No _____

Pregunta 10

¿Está de acuerdo en contribuir para la reactivación económica de la empresa en la que usted labora con:

- Trabajo extra _____
- Algún tipo de aportación _____
- No quisiera aportar _____

Gracias.

Anexo 2. Captura de pantallas de las entrevistas vía mail



12:43



< Todos

7 mensajes

Solicitud de entrevista



preguntas, quedamos a la espera de que usted nos diga la fecha y el horario en el que nos pueda ayudar.

De: Roberto Cantos

<roberto_cantos@muebleselbosque.com>

Enviado: lunes, 24 de enero de 2022 14:41

Para: Emelia Isabel Coloma Pardo

<susu_kyc@hotmail.com>

Asunto: RE: Solicitud de entrevista

Saludos Emelia Coloma.

En efecto, en días pasados vía teléfono, mi buen amigo César Moreira, me hizo referencia a la posibilidad de atender un cuestionario de sus alumnos enmarcado en la materia laboral, que es mi práctica profesional. En tal sentido, de parecerle oportuno podría enviarme las preguntas por esta vía.

Cordialmente,

R.C.E.

-----Mensaje original-----

De: Emelia Isabel Coloma Pardo

[mailto:susu_kyc@hotmail.com]

Enviado el: jueves, 20 de enero de 2022 10:24

Para: robertocantos@live.com; Roberto Cantos

<roberto_cantos@muebleselbosque.com>

Asunto: Solicitud de entrevista

Estimado Dr. Cantos somos alumnos del Dr. Moreira catedrático de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.



