



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL,**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR FUERZA MAYOR O
CASO FORTUITO POR LA PANDEMIA DE COVID-19**

AUTOR:

CALDERÓN OÑATE, KLEBER ROGELIO

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador.**

TUTOR:

Ab. Franco Mendoza, Luis Eduardo

Guayaquil, Ecuador

2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **CALDERÓN OÑATE, KLEBER ROGELIO**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f.  _____

Ab. Franco Mendoza, Luis Eduardo, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA


f. _____

Ab. Fernández de Lynch, María Isabel, Mgs.

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



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, CALDERÓN OÑATE, KLEBER ROGELIO

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR LA PANDEMIA DE COVID-19** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

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

EL AUTOR

f. _____

Calderón Oñate, Kleber Rogelio.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, CALDERÓN OÑATE, KLEBER ROGELIO

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR LA PANDEMIA DE COVID-19**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

EL AUTOR

f.  _____

Calderón Oñate, Kleber Rogelio.

REPORTE URKUND

← → 🔒 secure.orkund.com/old/view/75797967-756554-954515#DcM7CoHwEAXAu6R+5F6yu/cR5wKqKTQJqV4ozMw7uHqyuzWDbzWMLAhXRIAJSNngRr+efva2P... ☆ 📄 🗑️ 🔍

URKUND Taryn Almeida Cevallos (taryn.almeida.cevallos) ▼

Documento [TRABAJO TITULACION.docx](#) (D78179493)

Presentado 2020-08-15 07:34 (-05:00)

Presentado por luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec

Recibido taryn.almeida.ucsg@analisis.orkund.com

Mensaje Trabajo de Titulación Kleber Calderon [Mostrar el mensaje completo](#)

5% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
📄	TESIS-VIVIANA GOMEZ Tutor Dr. Salmon.docx
📄	https://displaylayer.es/7094803-Universidad-central-del-ecuador.html
📄	ENSAYO-DESPIDOS (1).pdf
📄	GRUPO DE CALLE.pdf
📄	submision.docx
📄	submision.pdf

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿ ⏰ ⏱ ⏲ ⏳ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿ ⏰ ⏱ ⏲ ⏳

⚠️ Advertencias: 🔄 Reiniciar 📄 Exportar 📄 Compartir

TUTOR

f. 

Ab. Franco Mendoza, Luis Eduardo, Mgs.

EL AUTOR

f. 

Calderón Oñate, Kleber Rogelio.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme sabiduría y permitir que culmine esta etapa tan importante en mi vida.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por ser mi guía en este camino y por darme la oportunidad de formar parte de tan prestigiosa institución.

A mi esposa amada, a mi hija y a mis padres por haberme apoyado en este largo transitar de mi carrera.

DEDICATORIA

A Dios, a mi esposa Yessica, a mi hija Yamilet, a mis padres Graciela y Simón que siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas, apoyándome y dándome ánimos en cada etapa de mi vida, siendo ese aliciente para poder alcanzar y ver cristalizadas mis metas.



UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.

Abg. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

f.

Abg. Paola Toscanini Sequeira.

f.

Abg. María Paula Ramírez Vera, Mgs.

Oponente.

ÍNDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
PARTE DOGMÁTICA.....	3
CONCEPTUALIZACIÓN DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.....	3
FUERZA MAYOR	3
Caso Fortuito.....	4
Elementos del Caso Fortuito o Fuerza Mayor.....	5
Imprevisibilidad	6
Irresistibilidad	6
Inimputabilidad	7
Capitulo II	8
Análisis de la legislación ecuatoriana	8
ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL 2020_081	12
Capitulo III.....	14
Análisis Jurisprudencial	14
Sumario	14
El Problema Jurídico.....	14

ARGUMENTOS DE LA DECISION.....	15
ANÁLISIS DE LA DECISIÓN	16
Valoración crítica	18
Conclusiones	20
Bibliografía	23

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal estudiar los términos de CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, términos que se encuentran en nuestro Código laboral en el artículo 169 numeral 6 que reza lo siguiente: *“Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”* a través de esta connotación en la primera parte analizaré los preceptos de la doctrina civilista en torno a la causal de fuerza mayor o caso fortuito. La segunda parte abordará la fuerza mayor o caso fortuito en las relaciones laborales mediante análisis de la legislación ecuatoriana. La tercera parte abordará preceptos jurisprudenciales, exclusivamente de un caso concreto, que ha influido en la práctica profesional para la terminación de los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito. Finalmente, en la cuarta parte concluiré.

PALABRAS CLAVES: doctrina civilista, fuerza mayor, caso fortuito, relaciones laborales, legislación ecuatoriana, preceptos jurisprudenciales.

ABSTRACT

The main objective of this paper is to study the terms of FORTUITOUS EVENT OR FORCE MAJEURE, terms found in our Labor Code in article 169 numeral 6 which reads: "In case fortuitous or force majeure that make work impossible, such as fire, earthquake, storm, explosion, field pests, war and, in general, any other extraordinary event that contractors could not foresee or anticipated , they could not avoid it" through this connotation in the first part i will discuss the precepts of civil doctrine around the cause of force majeure or fortuitous case. The second part will address force majeure or fortuitous case in industrial relations through analysis of Ecuadorian legislation. The third part will address jurisprudence precepts, exclusively of a particular case, which has influenced professional practice for the termination of contracts for force majeure or fortuitous Event case. Finally, the fourth part, i will conclude.

KEY WORDS: civil doctrine, force majeure, fortuitous event, industrial relations, Ecuadorian legislation, jurisprudential precepts.

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador el Código de Trabajo en su art.169 numeral 6 establece como causas de terminación del contrato individual de trabajo el “caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.”

Esta figura jurídica fue utilizada en el país en los últimos meses, alegando que la pandemia constituía un evento de fuerza mayor, para ello no se tomó en consideración que esta figura está dotada de ciertos elementos indispensables para que actúe como eximente de responsabilidades.

Dentro de este trabajo investigativo como primer punto realizaré un estudio doctrinario del caso fortuito o fuerza mayor, para ello utilizaré criterios emitidos por varios tratadistas expertos en el tema, con ello conceptualizaré esta figura entendiendo sus características y elementos.

Como segundo punto estudiaré el marco legal ecuatoriano relacionado con el caso fortuito o fuerza mayor, que se encuentra plasmado dentro de nuestra normativa laboral y civil, así obtendré sólidas bases de las limitaciones que posee esta figura.

Como último punto utilizaré un precedente jurisprudencial emitido por la Corte Nacional de Justicia, a efectos de conocer en qué casos opera el caso fortuito o fuerza mayor y bajo que limitaciones. Así mismo el presente trabajo de investigación tratará de explicar cómo ha afectado en nuestro país las diferentes modalidades de culminar las relaciones entre trabajador y empleador en tiempos del COVID -19.

CAPÍTULO I

PARTE DOGMÁTICA

En el primer acápite de este trabajo investigativo se abordará criterios dogmáticos sobre lo que se considera caso fortuito o fuerza mayor como forma unilateral de terminación del contrato de trabajo en el Ecuador, para ello se analizará criterios doctrinarios que ayudarán a identificar la naturaleza jurídica de esta figura, la cual en los últimos meses fue utilizada para desvincular a trabajadores de diversas empresas.

CONCEPTUALIZACIÓN DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

La fuerza mayor y el caso fortuito tienen su origen en el derecho Romano y su desarrollo en el derecho francés, siendo así, la mayoría de los doctrinarios han analizado esta figura de forma matizada pues estas comparten un mismo origen, “la ausencia de culpa”. Sin embargo, cada una posee sus propias particularidades, es menester entonces referirme a esta figura de la misma forma que los tratadistas a lo largo de los años lo han hecho.

FUERZA MAYOR

La fuerza mayor es entendida como aquella circunstancia que deviene de un hecho de la naturaleza, sobre el cual el resultado se vuelve inevitable y por lo tanto genera un daño, en palabras de Cabanellas “la fuerza mayor es todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto no ha podido resistirse” (Cabanellas, 2001, pág. 174).

El autor al mencionar que no ha podido preverse, quiere decir que esté no ha podido anticipar el resultado del acto que esta por ocurrir, por lo tanto, no tiene la capacidad para prepararse con anterioridad a este acontecimiento. Tal como lo define la Real Academia Española, prever significa:

“Conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder.” (RAE, 2019). Dentro de esta misma definición Cabanellas, menciona que si dicho hecho puede ser previsto este no puede “resistirse”; es decir, “Dicho de un cuerpo o de una fuerza: Oponerse a la acción o violencia de otra.” (RAE, 2019). Esto es que, a pesar de anticipar el resultado de este hecho, será imposible tolerar la violencia con la que este cuerpo actúa, o como lo define el mismo autor “Oposición material o moral a una fuerza, de ésta o de aquella clase. (...) (Cabanellas, 2001, pág. 282)

En el mismo sentido Josserand y Adolfo Exner señalan que; “[...] la fuerza mayor toca con los hechos producidos por la naturaleza” (Exner, 2020)

Es decir, aquí no interviene la voluntad humana y por lo tanto los sujetos quedan exentos de cualquier responsabilidad derivada del incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

CASO FORTUITO

En el caso fortuito interviene el accionar humano, que generó un resultado imprevisible, aquí si bien existe un agente interno que motivo el acto, los efectos no pudieron ser previstos ejemplo de ellos son las guerras, asaltos etc.

Con todo lo señalado se puede colegir que estas dos definiciones son casi idénticas, produciendo además el mismo efecto “la no responsabilidad”, cabe recalcar entonces que la *vis maior* y el *casus fortuitus*, son generadas por causas diferentes con un mismo efecto jurídico, pues en la primera el resultado se genera por un hecho proveniente de la naturaleza como puede ser un terremoto, huracán, inundación y demás. Mientras que en el caso fortuito existió la intervención humana que devino en un hecho irresistible.

Ahora bien, doctrinariamente al caso fortuito y fuerza mayor se le ha dotado de las características de extraordinario, irresistible e imprevisible; por esta razón sus efectos jurídicos son equivalentes, ya que uno y otro provoca exención de responsabilidad.

Jiménez Bolaños ha definido a esta figura de la siguiente forma:

El evento que sucede y que hace imposible el cumplimiento de la obligación, sin responsabilidad del que lo ejecuta, en virtud de que éste ha actuado con la mayor diligencia posible, y a pesar de ello ha sucedido un hecho imprevisible que imposibilita el cumplimiento. (Bolaños, 2010, pág. 69)

En el mismo sentido Barsallo manifiesta que “la fuerza mayor o caso fortuito puede ser ocasionada por la naturaleza o por el hombre, es una eventualidad que no deriva de la voluntad humana, sin embargo, ninguna de las dos se puede prever y es inevitable.” (Barzallo, 2012)

Se podría determinar entonces, que el caso fortuito o fuerza mayor depende de ciertas características para que sea considerada como causal de terminación del contrato, a decir de varios doctrinarios esta tiene la particularidad de impedir el cumplimiento de una obligación, siempre y cuando los hechos que la originen no provengan de la culpa o error de quien la alegue.

ELEMENTOS DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Para que el caso fortuito o fuerza mayor se cumplan deben concurrir los siguientes elementos:

IMPREVISIBILIDAD

La imprevisibilidad es definida como aquel hecho que no puede ser razonablemente anticipado, esta debe ser una situación que no ocurre de manera habitual ni con frecuencia, otra característica de este elemento es que habiéndose tomado todas las precauciones y medidas necesarias el evento dañoso se presenta.

Para Gamonal & Guidi la imprevisibilidad es una de las particularidades que configuran la causal de terminación de contrato por fuerza mayor o caso fortuito, “la misma se presenta como un hecho que no se ha podido prevenir y que aun cuando se hubiera prevenido no se ha podido evitar.” (Gamonal & Guidi, Manual del Contrato de Trabajo, 2010)

Para el jurista Quevedo, “la imprevisibilidad se configura cuando a pesar de haber tomado todas las medidas de precaución, las consecuencias del hecho producen un quebranto más allá de lo vaticinado”. (Quevedo J. , 2020)

De lo antes citado se puede colegir que la imprevisibilidad es un requisito indispensable para que se configure la figura jurídica de caso fortuito o fuerza mayor, destacando que el hecho no puede ser vaticinado y que aun cuando se hayan tomado las medidas necesarias este no pudo ser evitado.

IRRESISTIBILIDAD

Así mismo, otro elemento indispensable es la irresistibilidad, pues no basta únicamente que se acredite lo imprevisible del hecho, debe además confirmarse que las consecuencias del mismo son irresistibles, en otras palabras, que estas no pueden superarse, “a modo de ejemplo, un incendio parcial del lugar de trabajo no constituye irresistibilidad ya que, para

configurar como requisito de la misma, no sólo debe provocar una suspensión transitoria del servicio si no que debe ser definitivo.” (Castro, 2015, pág. 35)

De los criterios citados se puede inferir entonces que la irresistibilidad se refiere a la imposibilidad de controlar el hecho que deviene ya sea de una causa interna o externa, destacando que las consecuencias del mismo deben ser insuperables.

INIMPUTABILIDAD

Otro elemento para que esta figura jurídica opere es la inimputabilidad pues no debe existir dolo ni culpa dentro del evento, es decir, no debe intervenir la voluntad de las partes siendo este acontecimiento totalmente ajeno a ellas, “...la culpa y el dolo, no puede ser causada por aquel que está solicitando la aplicación de la norma.” (Castro, 2015)

Para que la inimputabilidad opere se determinará que la causa que haya producido el daño sea proveniente de una causa natural o que este fuera del control del ser humano siendo sus consecuencias insuperables.

La inimputabilidad se manifiesta en la configuración de la causal cuando la culpa o error no proviene por parte de aquella persona que alega la terminación de contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, en este caso hablaré del empleador ya que al utilizar esta causal el mismo evade una obligación con el trabajador, puesto que las consecuencias generadas por un hecho natural si bien son imprevisibles estas pueden ser superables.

CAPITULO II

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

La Terminación de los Contratos por Fuerza Mayor o Caso Fortuito en Ecuador

Nuestro país afronta una de las crisis más graves de su historia a causa de un virus mortal denominado SARS-COV-2 que ha puesto a toda la población en una situación de riesgo inminente, es por ello por lo que el Estado ecuatoriano con el fin de salvaguardar los derechos primordiales de las personas como lo son el derecho a la salud, vida, empleo; adoptó medidas de protección y evidentemente prevención para evitar el quebranto económico y proteger la integridad física de los ecuatorianos.

El 31 de marzo del año en curso, se detuvo las distintas actividades de miles de empresas que laboraban de forma habitual, pero ante el déficit que sostuvo este virus denominado COVID-19 se empezó a terminar las múltiples relaciones laborales, por lo que muchos de los casos se acogieron a lo que dispone el artículo 169 numeral 6 que es exclusivamente por caso fortuito o fuerza mayor; por lo que la ley antes mencionada señala que cuando existe caso fortuito o fuerza mayor imposibilita el trabajo de una empresa, sea esto por desastres naturales como terremotos, tsunamis, maremotos, plagas o exclusivamente de este virus que se mencionó anteriormente, o cualquier otra situación que amerite el cierre de la empresa de forma temporal.

Por consiguiente, para la protección de todos los trabajadores se utilizaron formas alternativas de trabajo como lo es el denominado “teletrabajo” para que varios funcionarios y trabajadores del sector público puedan realizar las distintas funciones, según su arte u oficio desde su domicilio para evitar la propagación de este

virus; por lo cual dichas medidas no fueron tan permisibles para anular la propagación del virus a los primeros días del mes de mayo, aproximadamente el 06 de mayo del presente año se registró alrededor de casi 70.000 casos de COVID-19, lo que ocasionó el pánico en las diferentes empresas del Ecuador, más del 70% llegó a la quiebra y cierre.

Dentro de nuestra norma supletoria, es decir nuestro Código Civil en su artículo 30 especifica que para dar por culminada la relación laboral entre empleador y trabajador es necesario se tome en consideración los siguientes requisitos:

1. A través, de la inimputabilidad no se puede considerar ni error ni culpa; cuando un hecho que está fuera de las manos del empleador suceda ya sea un desastre natural o catastrófico, el cierre o quiebre de una empresa, lo que se asemeja a relación del artículo 1563 de nuestro Código Civil que reza que el deudor no es culpable de la cosa debida si es ocasionada por caso fortuito, con la excepción que haya constituido en mora.
2. Por cuanto, a la imprevisibilidad de un caso concreto el trabajador que haya realizado acciones con su propia voluntad, a pesar de que el empleador lo advirtió y tomando las consideraciones necesarias no lo hace es debida culpa del trabajador y deberá consignar una sanción relevante tal como reza nuestro artículo 169 numeral 6 que los contratantes no pudieron prever o no pudieron evitar.
3. Cuando opera la irresistibilidad se hace mención que el empleador que tratando de evitar un desastre no lo hace, y habiendo las restricciones necesarias, el empleador tomará las medidas correspondientes para evaluar si la empresa continúa trabajando con normalidad o deja de funcionar temporal o permanentemente.

El Código de trabajo en su artículo 169 presenta las causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, mismas que para efectos de este proceso investigativo y al ser el motivo de mi tema la fuerza mayor o caso fortuito, lo observaré encasillado en el numeral 6 del mencionado artículo “El contrato individual de trabajo termina por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Código de Trabajo, 2005, p. 79).

Diré entonces que para configurar la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el Ecuador, el primer precedente que la ley prevé, es que se cumpla con la característica de imposibilidad, para poder realizar la acción para la cual fue contratado, o el evento que de manera indefinida genere una obstaculización en el diario realizar de las actividades laborales, como segundo habla de un evento extraordinario, a decir de varios tratadistas debería ser un evento que sea fuera de lo común y al cual no se puede resistir, tercero habla sobre la imprevisibilidad como inevitable, es decir para poder aplicar este causal por caso fortuito o fuerza mayor se debe cumplir con las características de imprevisibilidad, irresistible e inimputabilidad. Así también, acotaré que la responsabilidad de probar que existe caso fortuito recae sobre aquel que solicita la terminación de contrato por esta causa.

Al respecto el artículo 30 del Código Civil como norma supletoria alterna manifiesta que “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc.” (Código Civil, 2005, p. 30).

Un ejemplo de aquello es un movimiento telúrico de grandes escalas, pues este evento proviene de la naturaleza es imprevisible, irresistible e inimputable, si este ocasiona una destrucción total del lugar de trabajo no habría donde se realice la actividad objeto del contrato, y por lo tanto se configuraría la figura jurídica de fuerza mayor, quedando el empleador exento de responsabilidades derivadas de la relación contractual.

De la misma forma el artículo 1690 manifiesta que “El deudor está obligado a probar el caso fortuito que alega.” (Código Civil, 2005, p. 530).

Vasado en lo dispuesto por la ley diré que el caso fortuito o fuerza mayor es un hecho que debe ser imprevisto y que, aunque se hubiera previsto acarrea consecuencias inevitables, es decir un grave daño hacia la empresa.

Al respecto el artículo 52 del código de trabajo prevé que “ante la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente y en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable” (Código de Trabajo, 2005, p. 35) se puede utilizar acciones extraordinarias como la autorización de trabajo los días sábados y domingos para minimizar el efecto del posible daño y que del mismo no devenga una inminente ruptura contractual.

De la misma manera el Artículo 60 de nuestro código de trabajo en sus posteriores numerales, establece una forma de recuperar las horas de trabajo con el fin de no repercutir en el daño que eventualmente recibirá el empleador por motivo de fuerza mayor o caso fortuito “Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración”(…) (Código de Trabajo, 2005, p. 38) cuando su interrupción

ejerza perjuicios sobre el interés de la empresa, la misma no podrá ser interrumpida ya que de ella depende que el contrato laboral pueda proseguir con aquello que fue pactado.

La ley ha previsto un sinnúmero de situaciones por las cuales se debe transitar para delimitar a la figura de caso fortuito o fuerza mayor, es decir que la pandemia de COVID-19 por sí sola no podría configurar dicha figura, sino más bien depende de varias situaciones que imposibiliten el cumplimiento de la relación contractual.

ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL 2020_081

Dentro del acuerdo ministerial 2020-081, es una reforma al Acuerdo Ministerial 2017-135 en relación al cumplimiento estricto de las obligaciones de los empleados tanto en el sector público como privado, dentro del cual se agrega que si el empleador no puede cumplir con las obligaciones en relación a las liquidaciones que tiene como derecho un trabajador bajo la dependencia de su patrono o empleador que deben estar debidamente autorizadas o con el pago de las multas, si a través de esta expedición no cumple de forma física; entonces el pago de la liquidación o liquidaciones deben ser canceladas a través de una transferencia bancaria a través del portal virtual del Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, también se agrega que el comprobante de la transacción servirá como documento habilitante para demostrar los valores correspondientes en el acta de finiquito, en donde se deberá notificar al correo en donde se tramitan las liquidaciones.

Además, se establece que cuando el empleador alegue terminación de la relación laboral de los contratos individuales de conformidad a la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo en donde manifiesta que “Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en

general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar“ con este breve antecedente después de 24 horas de terminada la relación laboral se realizará Los siguientes puntos:

Se deberá registrar en el sistema único de trabajo los fundamentos de la terminación del contrato individual de trabajo con una información exhaustiva del propio empleador, Los empleadores que no realicen el determinado registro serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del mandato constituyente 8 que reza que “Las violaciones de las normas del código de trabajo, serán sancionados en la forma prescrita los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el director regional de trabajo impondrán multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de 20 sueldo , recibirá una igual sanción en caso de violación de las regulaciones del presente mandato; los Jueces y los Inspectores de Trabajo podrán imponer multas hasta tres salarios básicos unificados del trabajador en general.”

Finalmente, se deberá notificar al trabajador de la terminación del Contrato Individual por cualquier medio telemático contemplado en normas legales vigentes, Dentro del cual el Ministerio de Trabajo realizará todas las observaciones, verificaciones y controles para precautelar los derechos del trabajador.

CAPITULO III

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMARIO

En el juicio de trabajo que sigue la señora Sonia Marisol Quintanilla Aguilar contra el Ing. James William Brown se manifiesta que, la relación laboral terminó de manera intempestiva, sin embargo, los demandados alegan que la relación laboral concluyó por haberse encasillado dentro de la causal sexta del art.169 del Código de Trabajo, es decir, por causa fortuito o fuerza mayor buscando con ello quedar exentos del cumplimiento de obligaciones.

EL PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico se centra en la falta de aplicación del artículo 326 numerales 2,3,4,11 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual señala que *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...)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; 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”*. De la misma forma se manifiesta que no ha existido una correcta valoración probatoria de las preguntas formuladas, pretendiendo con esto que la señora Sonia Marisol Quintanilla Aguilar no obtenga las bonificaciones que le corresponderían por desahucio y despido intempestivo, no habiéndose probado la causal

6 del art. 169 del Código de Trabajo el cual establece como causa de terminación del contrato individual “*Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar*”, para que la fuerza mayor o caso fortuito sea eximente de responsabilidades contractuales se requiere que las consecuencias del hecho sean insuperables.

ARGUMENTOS DE LA DECISION

Respecto de la errónea interpretación del art.595 del Código de Trabajo y de normas supletorias.

La Ley laboral contempla una serie de derechos laborales mínimos que tienen el carácter de irrenunciables; entre los que se encuentra el salario mínimo y ciertos beneficios sociales; pues, todo pacto individual o colectivo por debajo de esos mínimos irrenunciables carece de eficacia tornándose en nulo. Lo que el legislador mediante esta norma protectora busca, es salvaguardar los derechos mínimos del trabajador, de suerte que todos aquellos derechos adquiridos, no son materia de negociación o discusión, evitando que el trabajador, ni aún por voluntad propia, pueda renunciar a ellos.

Se alega también la falta de aplicación del numeral 11 del artículo 326 de la Constitución, en relación con el artículo 595 del Código de Trabajo. El numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la Republica prescribe “*Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente*”; lo cual evidencia la intención del constituyente de admitir la

transacción en asuntos laborales que permita una solución eficaz y directa a controversias en esta materia, pero protegiendo los derechos de los trabajadores para que bajo ningún concepto se transe en desmedro de los mismos; en esa virtud, el artículo 595 del Código de Trabajo, al referirse a la impugnación del documento de finiquito indica: *“El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada”*, de modo que, la institución de la impugnación del documento de finiquito es una de las garantías de tutela de los derechos de los trabajadores cuando dicho documento inobserva la norma referida.

Por lo analizado en el numeral anterior, resulta apropiada la acusación de falta de aplicación del artículo 595 del Código del Trabajo, al haberse establecido que no es procedente la causa de caso fortuito o fuerza mayor para haber dado por terminada la relación laboral, configurándose por lo tanto el despido intempestivo, correspondiendo el pago de los rubros establecidos en el artículo 188 del Código de Trabajo; esto es la indemnización por los años de servicio y la bonificación por desahucio, obligaciones que no se encuentran contempladas en el acta de finiquito en cuestión, obligaciones que deberá cumplir el demandado, en la suma de \$1022 correspondiendo; \$876 a la indemnización por despido intempestivo y \$ 148 a la bonificación por desahucio.

ANÁLISIS DE LA DECISIÓN

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de manera unánime dentro del recurso de casación ha motivado su resolución en base a los siguientes argumentos:

En cuanto a la valoración probatoria de las preguntas formuladas, el recurrente afirma que los demandados en su confesión han reconocido la existencia del despido intempestivo, al respecto la Corte manifiesta que; el Art.581 del Código de Trabajo señala que “ En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio” , de lo antes citado se determina que es criterio de cada juzgador el valor probatorio de las confesiones judiciales, de igual forma el tribunal, señala que el accionado es declarado confeso al pliego de preguntas, por lo que el Tribunal de Casación ha comprobado que la valoración efectuada es errónea, puesto que por lo manifestado por el demandado y por el contenido en el acta de finiquito claramente se prueba que la relación laboral termina por una decisión unilateral.

Seguidamente la Corte manifiesta que los demandados han alegado caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato así también se invocó el acuerdo de voluntades, recordando que las relaciones laborales no pueden darse por terminadas por dos causales de naturaleza tan contrapuesta y distinta, el caso fortuito o fuerza mayor es definido por el Código Civil en su Art. 30 como “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.”

Para que el caso fortuito o la fuerza mayor opere es necesario que este provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, que esta sea irresistible, imprevisible e insuperable, en el presente caso el demandado entrega a la parte actora un comunicado donde claramente manifiesta que la terminación de la relación laboral se da por la devolución de

contenedores y la posterior cancelación de pedidos pues según consta en el informe emitido por la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la calidad del Agro, el producto de exportación se encontraba afectado por moluscos que contaminaban el mismo, moluscos que se presentan en épocas lluviosas, situación que era conocida por los demandados, dentro de dicho informe se emiten consideraciones y recomendaciones, sin embargo, en este no consta que la Empresa Valle Hermosa Sociedad Civil Agrícola y Comercial deba suspender sus actividades.

VALORACIÓN CRÍTICA

La sentencia emitida por el Tribunal ha manifestado que existió una errónea valoración de la confesión de parte, pues los demandados han reconocido la existencia del despido intempestivo, pues el Código de Trabajo es claro al establecer que en caso de declaratoria de confeso deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley.

Así mismo, los demandados afirman que la relación laboral se terminó por caso fortuito o fuerza mayor figura que para ser alegada debe cumplir ciertos requisitos, pues de ellos dependerá que la persona queda exenta de las responsabilidades derivadas del contrato, en el presente caso si bien la plantación fue afectada por una plaga, esta podía ser prevista y por lo tanto las consecuencias podían ser evitables, con ello diré que el primer requisito referido a la inevitabilidad no se cumple.

Ahora bien, una vez producido el hecho se deben verificar que las consecuencias sean insuperables, en este caso, que las labores fueran suspendidas, circunstancia que no se produjo de inmediato por lo que tampoco se configura este elemento.

Por último, la Corte manifiesta que en base a un criterio de equidad y un estricto análisis y ponderación de las circunstancias, la persona trabajadora es quien soporta los efectos laborales de la plaga, pues esta pierde su fuente de sustento y también las indemnizaciones legales, destacando que no se cumplieron los requisitos para que opere la figura jurídica que los demandados invocaron.

Por lo tanto, puede afirmarse que la decisión de la sentencia y en especial los parámetros establecidos en la *ratio decidendi*, generan un refuerzo de convencionalidad en cuanto a los hechos o sucesos que generan fuerza mayor o caso fortuito.

CONCLUSIONES

Lo que se pudo connotar durante todo el contexto de la pandemia, es que muchos empleadores están optando por la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, dentro del cual hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

En primer lugar, el contrato individual de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo ya sea por incendios, terremotos, plagas; o cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previsto no se pudo evitar.

En segundo lugar, al hablar de una indemnización o más bien de una remuneración referente al despido intempestivo, una de las causas para dar por terminada la relación laboral entre empleador y trabajador es “TERMINACIÓN POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR” tal como lo especifica nuestro artículo 169 numeral 6 de nuestro Código de Trabajo; recordando que el caso fortuito proviene de la propia conducta del hombre y la fuerza mayor de la naturaleza, demostrando así la diferencia de forma clara y concisa.

Lo que quiere decir es que para que sea considerado caso fortuito o fuerza mayor, el empleador no haya intervenido en él, que no sea atribuible a él, que no lo haya podido prever, que no lo haya podido evitar y que el daño sea insuperable.

En tercer lugar, está la denominada imposibilidad absoluta de continuar con el trabajo, de lo que a diferencia de lo que se habló anteriormente de forma general, este elemento requiere que las condiciones de la empresa y del trabajador hagan imposible el continuar con la relación laboral en dicha empresa. Para ello el empleador debe justificar el cese

total de las actividades caso contrario se consideraría como despido intempestivo, pues como bien lo señala la Corte Nacional de Justicia en la sentencia analizada en el acápite tercero el trabajador no puede ser quien soporte todos los efectos laborales, esto respondiendo a un criterio de equidad y ponderación de las circunstancias.

Con todo esto se puede concluir que la fuerza mayor o caso fortuito es una figura jurídica que libera de responsabilidades derivadas de un contrato, siempre que esta sea probada por quien la alega, los hechos para que puedan configurarse como caso fortuito o fuerza mayor deben ser imprevisibles, irresistibles e inimputables, así también sus efectos deben ser insuperables.

Los despidos masivos que se dieron desde el mes de marzo, fueron amparados en el numeral 6 del art.169 del Código del Trabajo como ya se analizó en párrafos anteriores no basta la sola invocación de esta figura, debe ser también probada, caso contrario se estaría frente a despidos intempestivos, si bien la pandemia constituye un evento imprevisible, irresistible no en todos los casos es insuperable, pues las empresas deberán haber cesado por completo todas sus actividades para que puedan acogerse a esta forma de terminación del contrato, situación que se ha dado en pocas empresas.

Por lo que, una vez más la clase trabajadora se ve sometida a arbitrariedades y atropellos por parte de los empleadores quienes aprovechándose de esta terrible situación han decidido reducir sus nóminas de empleados, cuando si bien sus empresas han sufrido un detrimento económico no han quebrado por lo tanto esta causal no aplicaría.

El Estado ecuatoriano es quien deberá entonces tomar la batuta y actuar como un verdadero protector de las fuentes de empleo y de la clase social más golpeada en esta

crisis, pues es este quien está “vigilando” pero no protegiendo un bien titular como es el derecho al trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Alessandri, A., & Somarriva, M. (1941). *Curso de Derecho Civil*. Santiago, Chile: Nascimento.

Barzallo Seade, M. A. (2012). *Análisis del derecho laboral ecuatoriano, teoría y práctica*. Cuenca: Ecuador.

Barzallo, M. (2012). *Análisis del derecho laboral ecuatoriano, teoría y práctica*. Cuenca.

Bolaños, J. (2010). Caso Fortuito Y Fuerza Mayor Diferencia Conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 68-98.

Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental (Decimonovena edicion ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Juridico Elemental (Decimoquinta ed.)*. Argentina: Heliasta.

Castro, J. (2015). Caso Fortuito o Fuerza Mayor Como Causal. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13-35.

Código Civil. (2005). Congreso Nacional del Ecuador: Ediciones Legales.

Código de Trabajo. (2005). Congreso Nacional del Ecuador: Ediciones Legales.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Constituyente.

Exner, A. (2020). *Gerence*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/fuerza-mayor-o-caso-fortuito.html>

Gamonal, S., & Guidi, C. (2010). *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago, Chile: LexisNexis Abeledo Perrot.

Gamonal, S., & Guidi, C. (2010). Manual del Contrato de Trabajo. *Revista de Derecho y Ciencias Penales*. Obtenido de file:///C:/Users/AMY/Downloads/Dialnet-ManualDelContratoDeTrabajoDeSergioGamonalContreras-3337359.pdf

Jaramillo, J. (1982). Las causales de exoneración en la responsabilidad civil. Segunda Parte. "La fuerza mayor, el caso fortuito y el hecho de un tercero". *Dialnet*, 69-103.

Jesus Salvador Giler Muñoz vs Compañía Industrias Ales C.A, 0013-2018 (Sala Laboral De La Corte Nacional De Justicia 04 de 02 de 2019).

Jiménez, J. (2010). Caso Fortuito Y Fuerza Mayor Diferencia Conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 69-98.

Larreátegui, C. (1986). *Derecho Romano de las Obligaciones con referencia al Derecho Civil Ecuatoriano*. Quito: Editorial Universitaria U. Central del Ecuador.

Morales, J. (1995). *Teoría General de las Obligaciones*. Quito, Ecuador: Pudeleco Editores S.A.

Neira, L. (2019). Desastres naturales y responsabilidad civil. Identificación. *2019 Revista de Derecho (Valdivia) J LILIAN SAN*, 123-142.

Quevedo, J. (2020). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/terminacion-de-la-relacion-laboral-por-causa-fortuita-o-fuerza-mayor>

RAE, R. A. (2019). *Diccionario de la Lengua española*. Edicion del Tricentenario .



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **CALDERÓN OÑATE, KLEBER ROGELIO**, con C.C: # **1723700603** autor/a del trabajo de titulación: **TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR LA PANDEMIA DE COVID-19** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 29 de Agosto de 2020

f. 

Nombre: **Calderón Oñate, Kleber Rogelio**

C.C: 1723700603



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de COVID-19.		
AUTOR(ES)	Kleber Rogelio Calderón Oñate.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Luis Eduardo Franco Mendoza, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2020	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Fuerza Mayor o Caso Fortuito, Código de Trabajo, Código Civil.		
PALABRASCLAVES/ KEYWORDS:	Doctrina civilista, fuerza mayor, caso fortuito, relaciones laborales, legislación ecuatoriana, preceptos jurisprudenciales		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal estudiar los términos de CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, términos que se encuentran en nuestro Código laboral en el artículo 169 numeral 6 que reza lo siguiente: <i>“Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”</i> a través de esta connotación en la primera parte analizaré los preceptos de la doctrina civilista en torno a la causal de fuerza mayor o caso fortuito. La segunda parte abordará la fuerza mayor o caso fortuito en las relaciones laborales mediante análisis de la legislación ecuatoriana. La tercera parte abordará preceptos jurisprudenciales, exclusivamente de un caso concreto, que ha influido en la práctica profesional para la terminación de los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito. Finalmente, en la cuarta parte concluiré. Palabras Claves: doctrina civilista, fuerza mayor, caso fortuito, relaciones laborales, legislación ecuatoriana, preceptos jurisprudenciales			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593999020976	E-mail: gato26feb@hotmail.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Toscanini Sequeira Paola María		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paolats77@icloud.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			