



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor
durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador**

AUTOR:

Espinoza Herrera, María de los Ángeles

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto del 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 **Espinoza Herrera, María de los Ángeles**, como requerimiento para la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

TUTOR

f. _____

Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los veintiocho días del mes de agosto del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Espinoza Herrera, María de los Ángeles**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada 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 veintiocho días del mes de agosto del año 2020

LA AUTORA

f. _____

Espinoza Herrera, María de los Ángeles



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Espinoza Herrera, María de los Ángeles

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veintiocho días del mes de agosto del año 2020

LA AUTORA

f. _____

Espinoza Herrera, María de los Ángeles

REPORTE URKUND

URKUND

Lista de fuentes Bloques

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	-
+		submission.docx	-
Fuentes alternativas			
Fuentes no usadas			

Documento [María de los Angeles Espinoza Tutor E. Monar.docx \(D7785178\)](#)

Presentado por 2020-08-14 11:18 (-05:00)
maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje Tesis María de los Angeles Espinoza. Tutor E. Monar [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

TUTOR

f. _____
Monar Viña, Eduardo Xavier

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por brindarme salud, seguridad y llenarme de tu fe para forjar mi camino. Te agradezco principalmente por la hermosa familia que me diste, por las vicisitudes a las que me ha tocado enfrentarme, pero me han enseñado a ser fuerte y determinante en mis decisiones; también te agradezco, Dios, por aquellas personas que han sido muy leales y son personas muy gratas que me han acompañado en mi diario vivir.

A mi familia

A mi papá, Gustavo, y a mi mamá, Mónica, por haberme formado con sus principios, y valores, los cuales me impulsaron a alcanzar mis anhelos.

A mi abuelita, Fresia, por su dedicación y amor tan condicional desde que estaba pequeña.

A mis tíos y prima por sus consejos y apoyo incondicional durante toda la carrera.

A mi tutor

A mi estimado tutor y amigo que ha intervenido de manera importante a mi formación académica y profesional, Eduardo Xavier Monar Viña, quien con mucha dedicación y paciencia me ha orientado a la elaboración del presente trabajo de titulación.

¡Gracias!

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios por ser mi guía e inspiración para lograr la culminación de mi carrera.

A mis padres; Gustavo y Mónica. Es un regalo tenerlos. Gracias por el apoyo que brindado a lo largo de mi formación profesional sin dejarme que decaiga por los obstáculos que en el camino se hayan presentado.

A mi abuelita Fresia, quien fue mi segunda madre, y, aunque ya no esté conmigo, puedo dar fe de que era una mujer incondicional con cada uno de sus hijos, hermanos y sobretodo con sus nietos. Este logro es para ella, ya que desde que inicie el primer día de clases en esta prestigiosa universidad, fue quien me alentó a caminar sin miedo y a buscar solución a los problemas. Por eso le agradezco, por tanta, paciencia, amor abnegado y bondadoso.

María de los Ángeles Espinoza Herrera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
GARCÍA BAQUERIZO JOSÉ MIGUEL
DECANO DE LA FACULTAD

f. _____
REYNOSO GAUTE MARITZA GINETTE
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____
NUQUES MARTINEZ MARIA ISABEL
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2020
Fecha: 18 de agosto del 2020

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: APLICACIÓN DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 EN ECUADOR”** elaborado por la estudiante **MARÍA DE LOS ÁNGELES ESPINOZA HERRERA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicha estudiante ha obtenido la calificación de **(10) DIEZ**, lo cual la califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

AB. EDUARDO MONAR VIÑA

TUTOR

INDICE

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	3
1.1 Motivos pactados en el contrato	3
1.2 Por mutuo acuerdo.....	3
1.3 Obra concluida, por el período de la labor o servicios objeto del contrato ...	4
1.4 Muerte del empleador o extinción de la persona jurídica	4
1.5 Muerte o incapacidad del trabajador	5
1.6 Caso fortuito o fuerza mayor.....	5
1.7 Por voluntad del empleador previo visto bueno	5
1.8 Voluntad del trabajador previo visto bueno	6
1.9 Desahucio	6
1.9.1 Desahucio por liquidación del negocio	7
CAPÍTULO II: DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	7
2.1 Caso fortuito o fuerza mayor.....	7
2.2 ¿Es lo mismo despido intempestivo que desvinculación por caso fortuito o fuerza mayor?.....	8
2.3 Requisitos para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor.....	8
2.3.1 Imprevisibilidad e Irresistibilidad	9

2.3.2	Por Dolo o Culpa.....	9
2.3.3	Causa y Efecto.....	9
2.4	Análisis Normativo.....	9
2.5	Derecho Comparado.....	11
2.5.1	Perú	11
2.5.2	Costa Rica y Chile.....	12
2.5.3	Argentina.....	12
2.6	La Ley Humanitaria.....	13
CONCLUSIONES		15
BIBLIOGRAFÍA		16

RESUMEN

Con la declaratoria de pandemia del Covid-19 hecha por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en febrero de 2020, la mayoría de países impusieron fuertes medidas de confinamiento, entre ellas la suspensión de trabajos, tanto públicos como privados. Ecuador no fue la excepción y es así que, los empleadores, acatando lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo de estado de excepción y acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo, redujeron, modificaron y en la mayoría de casos, suspendieron la jornada laboral. No obstante, otro sector empleador, amparado en la situación de emergencia y en uso del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo decidieron de manera unilateral dar por terminadas las relaciones laborales, justificándose de manera acomodaticia en el caso fortuito o fuerza mayor. Por toda esa situación, el presidente de la República se vio en la necesidad de enviar un proyecto de ley económica urgente, denominada “Ley Humanitaria”, el cual, durante el segundo debate, la Asamblea Nacional aprobó la inclusión de una disposición interpretativa que explicaría cómo debería entenderse el artículo ya mencionado. Aquí se analizarán, en su conjunto, la normativa, escasa jurisprudencia, derecho comparado y lo establecido por la ya vigente Ley Humanitaria, en lo atinente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral, determinando que, en la mayoría de casos, fue mal aplicado durante el período de excepción producto de la pandemia de Covid-19.

Palabras claves: Covid-19, caso fortuito o fuerza mayor, estado de excepción, terminación del contrato, despidos intempestivos, decreto ejecutivo, ley humanitaria, indemnizaciones.

ABSTRACT

With the Covid-19 pandemic declaration made by the World Health Organization (OMS) in February 2020, most countries imposed strong confinement measures, including the suspension of work, both public and private. Ecuador was not the exception and so the obstacles, in compliance with the provisions of the Executive Decree of the state of emergency and the ministerial agreements of the Ministry of Labor, reduced, modified and in most cases, suspended the working day. However, another employer sector, protected in the emergency situation and in use of number 6 of article 169 of the Labor Code, unilaterally decided to terminate the labor relations, justifying in an accommodative manner in the fortuitous event or force majeure. For all this situation, the President of the Republic violates the need to send an urgent economic bill, "Humanitarian Law", which, during the second debate, the National Assembly considered the inclusion of an interpretative provision that would explain how it should understand the article already mentioned. Here, as a whole, the regulations, scarce jurisprudence, comparative law and what is established by current Humanitarian law will be analyzed, regarding the cause of the fortuitous case or force majeure to terminate the employment relationship, determining that, in the in most cases, it was misapplied during the exception period due to the Covid-19 pandemic.

Key words: Covid-19, fortuit case or force majeure, exception state, termination of the contract, untimely dismissals, executive order, humanitarian law, indemnities.

INTRODUCCIÓN

Las circunstancias que el país atraviesa a consecuencia de esta pandemia mundial han generado que un sinnúmero de personas, especialmente empleadores, inicien una acalorada discusión sobre el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo, conforme lo señala la legislación laboral en su artículo ocho, es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por una remuneración. Este concepto nos presenta necesariamente la existencia de un acuerdo donde se generan derechos y obligaciones para las partes contractuales.

Es esta misma ley la que ha limitado la arbitrariedad del empleador o del trabajador para dar por terminado un contrato de trabajo, determinando, dentro del tema que nos atañe, que, si se busca terminar el contrato de trabajo, se deberá cumplir con cualquier de los presupuestos taxativos que la norma ha presentado. En ese sentido, el numeral 6 del articulado faculta al empleador la terminación del contrato de trabajo si existiera algún motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, dichos escenarios no deben haberse podido prever por los contratantes o habiendo sido previsto, no haya podido evitarse.

Hoy los empleadores se acogen a la causal de fuerza mayor o caso fortuito para desvincular a sus trabajadores, pero eso lo deben registrar y fundamentar en el Sistema Único del Trabajo (SUT), de acuerdo al Acuerdo Ministerial MDT-2020-081, expedido el 10 de abril del presente año.

CAPÍTULO I: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las relaciones laborales se fundamentan en aquel compromiso que nace de la voluntad de dos partes, puesto que, contraen derechos y obligaciones. Asimismo, este vínculo laboral puede finalizar por varias razones jurídicas, por ejemplo: el cierre de establecimientos, el acortamiento definitivo de la nómina de trabajadores de una empresa en particular, entre otros.

Por lo tanto, la normativa que se encuentra en el artículo 169 del Código de Trabajo es expresa y, por lo tanto, legal, y se la considera así porque la ley permite la terminación del contrato de trabajo de forma particular, es decir, cada contrato celebrado debe de ser analizado de manera independiente y no de manera colectiva por todas las causales contempladas en dicho artículo.

En este acápite se indicarán sucintamente las causas de terminación del contrato individual de trabajo:

1.1 Motivos pactados en el contrato

Ambas partes al momento de celebrar el contrato individual de trabajo pactan la manera de cómo terminará la relación laboral y es así que, algunos autores dan a relucir la figura de la *ab initio*. En efecto, el empleador hace el pago por los años de servicios, décimos, vacaciones, utilidades y en ciertos casos de aquellas personas que han cumplido 25 años de trabajo, el reconocimiento de la jubilación patronal.

1.2 Por mutuo acuerdo

Es la manifestación de la voluntad de las partes para poner fin a la relación laboral, siempre y cuando esté libre de vicios del consentimiento (derecho común) que lo inhabiliten. En efecto, para que se configure esta causal de forma válida, también se puede acceder a la figura de la negociación o transacción, que está contemplada en la Constitución de la República de 2008, en el numeral 11 del artículo 326, que menciona lo siguiente: “*Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos*”, esto significa que al

terminar la relación laboral haciendo uso de la transacción o negociación no pueden vulnerarse los derechos de los trabajadores.

1.3 Obra concluida, por el período de la labor o servicios objeto del contrato

Se relaciona con la causal del común acuerdo entre las partes, pues acuerdan en convenir los periodos de conclusión de la obra, tal como celebrar un contrato por obra cierta o por tarea; los pagos de sus remuneraciones estarán sujetos a una jornada laboral, pero, si fuera el caso de aquellos trabajadores que están bajo un contrato a destajo, solo percibirán aquellos valores de las horas que lleguen a producir en dicho trabajo.

1.4 Muerte del empleador o extinción de la persona jurídica

Aquí cabe hacer una diferencia entre la persona natural y la jurídica, ya que implica diferentes escenarios. En el primer caso, el patrono muere y la relación laboral que mantenía con sus empleados se extingue, salvo que, los herederos continúen con el negocio. En cambio, con una persona jurídica no sigue los mismos lineamientos que el escenario anterior, puesto que una compañía, a pesar de que se encuentre en etapa de disolución o liquidación, esta, de acuerdo a la Ley de Compañías sigue conservando su personalidad jurídica. Es decir, podrá operar, pero con facultades limitadas, y, por lo tanto, sigue manteniendo su nómina de empleados, de tal manera que, el régimen laboral continuará hasta que finalice el proceso de liquidación.

Terminada la liquidación, se efectúa la cancelación, lo cual implica la extinción de la persona jurídica y, evidentemente, la relación jurídica laboral con sus trabajadores, para ello, previamente, estos debieron ser liquidados e indemnizados, según corresponda.

No hay que entender que cierre del negocio y extinción de la persona jurídica son lo mismo, pues no siempre van de la mano, por ejemplo, si por algún infortunio de caso fortuito o fuerza mayor se derrumba el negocio, entonces el establecimiento habrá cerrado, pero no por ello dejará de existir jurídicamente. Más adelante se analizará este particular.

1.5 Muerte o incapacidad del trabajador

Si el trabajador muriere, se extingue la relación laboral para con el empleador, por obvias razones. Pero, en el caso de incapacidad, de acuerdo a la legislación, esta debe reunir las condiciones de que dicha incapacidad sea permanente total o permanente absoluta y así inhabilite a la persona al cumplimiento de sus obligaciones, según artículo 359.

Con respecto a la incapacidad permanente total, el trabajador puede dedicarse a una actividad diferente, puesto que, ha quedado inhabilitado para ejercer su labor principal. Por otro lado, la incapacidad permanente absoluta, supone que el trabajador no pueda ejercer ningún tipo de labor.

1.6 Caso fortuito o fuerza mayor

Es necesario diferenciar al caso fortuito de la fuerza mayor. Si bien la legislación ecuatoriana los trata como iguales, debe tenerse en cuenta que, el caso fortuito es aquel evento originado por la naturaleza, por ejemplo: un terremoto, tormentas tropicales, inundaciones, etcétera. Son vicisitudes que el hombre no puede prever. La fuerza mayor, por otro lado, se produce por un acto realizado por el hombre que imposibilita la ejecución de deberes.

Ahora bien, con lo expuesto anteriormente queda claro que el caso fortuito o fuerza mayor son instituciones en las cuales se manifiestan todos aquellos sucesos extraordinarios imposibles de prever o que siendo previsibles son inevitables. En cuanto al derecho laboral, este sigue la misma corriente que el derecho civil, debido a que se las cataloga como aquellos acaecimientos que imposibilitan la ejecución de las obligaciones, en consecuencia, dichos eventos imposibilitan que el trabajo pueda continuar.

1.7 Por voluntad del empleador previo visto bueno

El patrono podrá solicitar la autorización del visto bueno al Inspector de Trabajo para que se dé por terminada la relación laboral con su trabajador. Esta autoridad se encargará de analizar, verificar, determinar y sancionar las faltas debidamente justificadas contempladas en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Una vez que el Inspector de Trabajo concede el visto bueno al empleador, este queda eximido de pagar indemnizaciones. Sin embargo, deberá efectuar el pago de los demás derechos que la ley manifiesta.

1.8 Voluntad del trabajador previo visto bueno

El trabajador también puede solicitar al Inspector del Trabajo dar por terminado el contrato con su patrono, por las causas establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo. De obtener resolución positiva, tendrá derecho al pago de indemnización por despido, además de los beneficios de ley.

1.9 Desahucio

En esta causal se debe mencionar el *ex antes* y *ex post* desde que se hizo la reforma al Código, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Antes de la reforma, el empleador y el trabajador podían dar por terminada la relación laboral por desahucio. Actualmente, solo el trabajador está habilitado para la utilización de esta figura. Es necesario indicar que, con la vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el contrato de trabajo a plazo fijo fue derogado y se instauró la figura del contrato de plazo indefinido como contrato tipo, sin embargo, también se respetó la seguridad jurídica, puesto que los contratos a plazo fijo que subsistan mantendrán vigente la posibilidad de que su empleador pueda activar el desahucio en los términos anteriores a la reforma.

Previo a la reforma, el desahucio era notificado por el empleador con 30 días de antelación para concluir el contrato a plazo fijo. En cambio, el trabajador notificaba con 15 días de anticipación. En la actualidad, el aviso de desahucio se lo presenta con 15 días de anticipación previo a la finalización de la relación laboral, Hoy por hoy, la notificación puede ser efectuado incluso por medios electrónicos.

1.9.1 Desahucio por liquidación del negocio

Existe un caso *sui generis* que quedó vigente y eso es, el desahucio por la liquidación del negocio. El artículo 193 del Código de Trabajo reconoce dicho escenario. Ahí, el empleador deberá dar aviso a sus trabajadores con una anticipación de un mes (no 30 días) de su decisión de liquidar el negocio, de tal manera que, dicho aviso surte los mismos efectos que el derogado desahucio por parte del empleador. En caso de que, por esta liquidación el empleador dé por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar los beneficios de ley, así como también la indemnización por despido intempestivo.

CAPÍTULO II: DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1 Caso fortuito o fuerza mayor

La doctrina civilista afirma que el caso fortuito es un hecho nocivo que llega a ser extraño a las partes por la casualidad del evento. En efecto, es autónoma de la voluntad de las personas e imposibilita la ejecución de las obligaciones hacia el deudor.

La fuerza mayor es la acción ajena al deudor por lo cual le es imposible resistir (Jimenez, 2010, p. 88). Es así que, el artículo 30 del Código Civil, reza que el caso fortuito o fuerza mayor es aquel imprevisto que no se puede resistir como los incendios o terremoto, incluyendo los actos de autoridad por un funcionario público.

En consecuencia, para un mejor entendimiento de esta causal es necesario encaminarse al origen del Covid-19. A la fecha de escrito este trabajo de titulación, existe un sinnúmero de estudios para detectar su origen, todos sin criterios determinantes o concluyentes que afirmen que se trate de una enfermedad de laboratorio o propia de la mutación de otras cepas de coronavirus. (ScienceDirect, 2020). En ese sentido, de acuerdo a las definiciones de caso fortuito y fuerza mayor que se expusieron en el capítulo anterior, hasta que exista un criterio unívoco y

determinante, la pandemia de Covid-19 puede encasillárselas dentro de ambas instituciones.

Entrando en materia, el Ministerio de Trabajo, atendiendo a la emergencia sanitaria resuelta por el Ministerio de Salud, expidió los acuerdos ministeriales 076-MDT-2020, 077-MDT-2020 y 080-MDT-2020, que disponen el teletrabajo emergente y, la reducción, modificación y suspensión emergente de la jornada laboral. En ese mismo sentido, el presidente de la República, el 17 de marzo de 2020 a través de decreto ejecutivo N.º 1017 decretó el estado de excepción a nivel nacional producto de la pandemia y dispuso restricciones en el ámbito laboral remitiéndose a los acuerdos ministeriales ya mencionados. Estas medidas laborales nacieron como alternativa para que los empleadores eviten la desvinculación de sus trabajadores.

2.2 ¿Es lo mismo despido intempestivo que desvinculación por caso fortuito o fuerza mayor?

Como se ha indicado en el capítulo anterior, el despido intempestivo surge de manera unilateral (voluntad del empleador), arbitraria (que no es legal, no es un visto bueno) y deviene de la parte empleadora. En cambio, el caso fortuito o fuerza mayor dependen de un hecho ajeno a la voluntad de las partes; por lo tanto, no es un acto arbitrario, sino algo totalmente impropio a la relación laboral. Simplemente ocurre.

2.3 Requisitos para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor

Es preciso iniciar este acápite con lo siguiente: *“Se configura el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, siempre que se cumplan tres requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega”* (Gamonal y Guildi, citado por Castro Jara, 2015, p. 15).

En el ámbito laboral, si todos estos requisitos se cumplen copulativamente entonces la relación laboral concluirá sin derecho a indemnización alguna para el trabajador, en razón de que el trabajo sea imposibilitado de poder continuar; y además porque el caso fortuito o fuerza mayor no es un hecho dañoso por parte del empleador.

2.3.1 Imprevisibilidad e Irresistibilidad

En relación a la imprevisibilidad, esta es aquella que no ha sido posible evitarse por el simple hecho de no tener conocimiento que ocurriría. La irresistibleidad, en cambio, es aquel acontecimiento del que se tiene conocimiento que sucederá, pero no puede evitarse.

2.3.2 Por Dolo o Culpa

Esto es, que no debe provenir del empleador. Al no darse ni por culpa ni dolo, el trabajador no puede pedir una indemnización a su patrono, pues la terminación no proviene de una arbitrariedad o unilateralidad, como sí sucede con el despido intempestivo.

2.3.3 Causa y Efecto

Esto también es denominado también como nexo causal. Esto implica que exista una directa vinculación entre el caso fortuito o fuerza mayor con la terminación de la relación laboral, lo cual imposibilita el cumplimiento de las obligaciones; en el caso laboral la del empleador de continuar con el trabajo ofrecido para con sus trabajadores.

2.4 Análisis Normativo

El Ecuador atraviesa una crisis socioeconómica a causa de la pandemia mundial, lo que ha provocado una serie de despidos y a su vez vulneración de los derechos de los trabajadores, toda vez que las empresas han tenido pocos ingresos económicos, motivo por el cual se han visto en la necesidad de despedir a los trabajadores con base en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo.

La Constitución es la norma suprema de nuestro país, en la que se consagran los derechos mínimos que tienen los trabajadores, garantizándoles beneficios que se consideran como un conjunto de garantías sociales para proteger al trabajador dentro de una relación laboral, así como también dentro de la pirámide Constitucional en el artículo 425, la cual establece la posibilidad de aplicar tratados internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por el

Ecuador suscritos en 1934, que constituyen también parte de la legislación laboral del país, siempre que reconozcan derechos más favorables. La Constitución de la República del Ecuador, estipula en el artículo 33 que: *“El trabajo es aquel derecho y obligación que realizan las persona con el objetivo de producir en base a su esfuerzo y tener un sustento que pueda cubrir sus necesidades.”*. Es por eso que, debe tenerse en cuenta el principio protector para el trabajador, ya que es la parte débil de la relación laboral.

En este principio, su función esencial, es la de equilibrar las desigualdades existentes entre empleador y trabajador, debido a que existen las contraposiciones que se presentan jurídicamente; por eso, Eduardo Couture señala que: *“el procedimiento lógico de corregir desigualdades, es el de crear otras desigualdades”*. (Couture Eduardo, citado por Pasco Mario, p. 4).

A través del Decreto Ejecutivo N.º 1017, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Lenín Moreno Garcés, declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional por la emergencia sanitaria y la declaratoria de pandemia de Covid-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud. Dicho decreto apuntaba a que se garantice la estabilidad laboral, por cuanto en su contenido existía la posibilidad de teletrabajo para todos los trabajadores, y así mismo, para las personas del grupo vulnerable o con discapacidad.

El acuerdo ministerial 077 del Ministerio de Trabajo se remite al artículo 47.1 del Código de Trabajo, para que, previo acuerdo de las partes por un periodo no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acuerde adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo ya mencionado y, consecuentemente, a la reducción de la remuneración. Este acuerdo entre las partes respecto de la reducción de la jornada laboral aparece, pues, como una alternativa para evitar los despidos y, si el empleador se acoge a esto es porque, evidentemente, tiene los recursos para poder mantenerse operativo a pesar de la pandemia, así sea con capacidades reducidas, de tal manera que, no existe el cese total y definitivo que configura la imposibilidad de trabajo a la que se refiere el artículo 169 de la legislación laboral.

Cabe resaltar que, tanto no iba a darse el cese total y definitivo que, por la naturaleza de los trabajadores, estos seguirían cumpliendo con sus labores por medios alternativos a los presenciales, previstos en el acuerdo ministerial 076 del teletrabajo emergente, asegurando así la estabilidad laboral y el efectivo goce de los derechos laborales. En los casos en que, por la naturaleza del trabajo, los trabajadores no puedan acogerse a medios alternativos para la prestación de sus servicios, estos debieron ser suspendidos por motivos de la emergencia, sin que esto se entienda como terminación de la relación laboral, ni por caso fortuito o fuerza mayor, mucho menos como despido intempestivo.

2.5 Derecho Comparado

Corresponde ahora hacer una comparación de cómo funciona la figura del caso fortuito o fuerza mayor en las relaciones laborales en algunos países de América Latina.

2.5.1 Perú

En la legislación peruana se establece la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor y esta debe ser entendida como una medida que busca salvaguardar el principio de continuidad o estabilidad laboral. Si bien su utilización es excepcional, el invocar esta herramienta jurídica debe ser analizada de forma cuidadosa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), quien declarará su procedibilidad o no. En caso de que sea procedente, al empleador se le otorga una suspensión temporal de 90 días. Cumplidos los 90 días, si no existiera solicitud de prórroga, la Autoridad Administrativa de Trabajo exigirá la reanudación de la jornada de trabajo con las debidas remuneraciones por la interrupción de las labores. Si, finalmente, a pesar de la suspensión la empresa no puede seguir operando, entonces procederá la terminación de la relación laboral con los trabajadores.

2.5.2 Costa Rica y Chile

Al mismo tiempo, la legislación costarricense y chilena se sujetan a la suspensión de la jornada laboral, al igual que en la legislación peruana que establece y reconoce el caso fortuito o fuerza mayor, donde fija parámetros esenciales para poder acogerse a esta figura jurídica; y que, en caso de no poder reanudar operaciones, entonces poder dar por terminada la relación laboral, pero siempre con una previa suspensión de la misma.

En el artículo 74 literal b, de la Ley de Trabajo de Costa Rica, se indica que la suspensión de la jornada laboral es de manera temporal, con el fin de que no exista una responsabilidad contractual entre las partes debido al caso fortuito o fuerza mayor. Por esta razón, la función ejecutiva establecerá medidas extraordinarias para que a futuro no se vea afectado los intereses entre empleador-trabajador.

Asimismo, la ley chilena en su artículo 159 numeral 6 manifiesta que, para hacer uso de ella deben cumplir rigurosamente con los requisitos al igual que en la ley peruana. El Código del Trabajo chileno indica, además, que los contratos de trabajo estarán sujetos a una suspensión que derive por el caso fortuito o fuerza mayor.

2.5.3 Argentina

La Codificación de la Ley de Contrato de Trabajo argentino en su artículo 221 expone dos premisas de importancia. La primera, corresponde al reconocimiento de la fuerza mayor, mas no del caso fortuito. La segunda, tiene que ver con la suspensión por fuerza mayor.

En Ecuador, al no existir la obligatoriedad de primero ejecutar una suspensión de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, para posteriormente dar por finalizadas las relaciones laborales, los empleadores aplicaron inmediatamente dicha causal para recortar su personal y evitar pagar los rubros que por derecho les correspondería a los trabajadores, puesto que el negocio no cesó total y definitivamente.

2.6 La Ley Humanitaria

El gobierno para poder garantizar la estabilidad laboral, remitió a la Asamblea el Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, con carácter de urgente en materia económica, el cual fue publicado el 22 de junio de 2020 en el Registro Oficial con la finalidad de poder afrontar las necesidades que conlleva la crisis sanitaria producto del COVID-19, y poder reactivar la parte económica en el país, y a su vez en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Es necesario mencionar la Ley Humanitaria, pues esta norma propone medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, pero, además, durante su proceso de formación, específicamente en el segundo debate, la Asamblea Nacional incluyó una disposición interpretativa al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo que indica que, solamente se entenderá por caso fortuito o fuerza mayor para la terminación de la relación laboral al cese total y definitivo de las actividades del empleador.

Caso interesante, pues al ser una disposición interpretativa esta tiene efectos retroactivos y se entiende que dicha interpretación siempre formó parte del texto original de la ley interpretada (Código del Trabajo). Esta medida incluida en la Ley Humanitaria rescata los derechos laborales vulnerados durante la etapa de la emergencia donde se mal aplicó la figura y se configuró el despido intempestivo. No siendo suficiente esta medida, la Ley Humanitaria también incluyó una sanción para los empleadores que hayan mal aplicado o mal fundamentado la aplicación del numeral 6 del artículo 169, imponiéndoles la obligación de indemnizar al trabajador con los rubros del despido intempestivo multiplicados por uno punto cinco (1.5), lo cual da esperanza al sector trabajador que fue desvinculado por mala aplicación de la norma.

Pero bien, antes de la existencia de la Ley Humanitaria, la Corte Nacional de Justicia ya se había pronunciado acerca de esta causal, en el juicio 1948-2015, los jueces de casación destacan la mala aplicación del caso fortuito o fuerza mayor y en sentencia condenan al empleador a pagar los valores correspondientes por despido intempestivo y desahucio, ya que, si bien era cierto que debido a plagas de campo, se

mermó la productividad del negocio, este no cesó total y definitivamente sus operaciones. En este mismo caso, que constituye jurisprudencia vinculante, los jueces determinaron violación de la norma sustantiva, así como tres transgresiones: aplicabilidad de la norma; falta de aplicabilidad; y errónea interpretación.

CONCLUSIONES

Primero, en relación con el tema de investigación expuesto, fue necesario plasmar el análisis de la relación que existe entre empleador-trabajador que con el pasar de los años se va deteriorando por diversas circunstancias, por lo que se produce una inestabilidad laboral. En este sentido, las diversas causales a las que se refiere el Código de Trabajo para concluir la relación están encaminadas a los derechos laborales conforme a la Constitución, ya que garantizan la estabilidad de los trabajadores con base a sus principios emanados de misma.

Segundo, evidentemente, para que se proceda a configurar la figura del el caso fortuito o fuerza mayor hubo que revisar los requisitos o elementos esenciales, ya que debe existir: imprevisibilidad e irresistibilidad; por dolo o culpa y causa y efecto. Por otro lado, la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo por parte de la mayoría de empresas ecuatorianas fue errónea, debido a que, se despidieron a un sinnúmero de trabajadores de manera arbitraria, por esta razón, en el trabajo investigativo se realizó una breve comparación con la legislación peruana, ya que hace énfasis en los requisitos anteriormente mencionados con la única diferencia que señala a la figura del *factum principis*, en el cual interviene la autoridad o administración laboral con el objetivo de que dicha administración establezca una decisión conforme a la imprevisibilidad o/e inevitable, siendo así que las partes no puedan cumplir sus tareas y la responsabilidad recaiga sobre la empresa.

Tercero, asimismo, con respecto a nuestra legislación, y la modificación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, cabe resaltar que, el cese total o definitivo del negocio tendrá efecto cuando el empleador no pueda sostener más sus negocios ni siquiera por medios alternativos como el teletrabajo. Por lo tanto, errónea aplicación de esta causal por parte del empleador por no justificar el despido de manera transparente ante la autoridad competente, será sancionado por el despido intempestivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional . (21 de Junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. 34-41. Ecuador: Asamblea Nacional . Obtenido de <http://rfd.org.ec/repo/ley-covid.pdf>
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (21 ed., Vol. II). Buenos Aires, República de Argentina: Heliasta S.R.L.
- Camara de Comercio de Quito. (15 de Mayo de 2020). *El Visto Bueno*. Obtenido de http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf
- Castro, J. (18 de 11 de 2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de termino de la relacion laboral. Requisitos del caso fortuito ¿se confunde con la inimputabilidad del empleador? *Revista Chilena de Derecho Laboral y Seguro Social*, 6(11), 23. doi:10.5354/0719-7551.2016.37688
- Codigo Civil. (16 de Marzo de 2020). 3-430. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>
- Código de Trabajo. (30 de Mayo de 2020). Modificación de la Jornada de Trabajo. 25-165. Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Codigo-del-trabajo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). 153-223. Ecuador: Asamblea Nacional. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (26 de Junio de 2020). 31-216. Ecuador: Asamblea Nacional. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Corte Nacional de Justicia. (27 de Junio de 2020). Jucio N°. 1948 - 2015. 10-14. Ecuador.

- Dirección de Trabajo. (2020 de 22 de Junio). Código del Trabajo. *actualizada 5 de mayo de 2020*, 100-332. Chile: Dirección de Trabajo. Obtenido de <file:///C:/Users/Monica-Herrera/Downloads/Codigo-de-trabajo-chile.pdf>
- Fabra, J., & Rodriguez, V. (2015). *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho* (Primera ed., Vol. II). (J. Fabra, & V. Rodriguez, Edits.) México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/74428/1/2015_Lifante-Vidal_Interpretacion-juridica.pdf
- Gamonal, S., & Guidi, C. (2010). Manual del Contrato de Trabajo.
- Jimenez, J. (7 de Agosto de 2010). Caso Fortuito y Fuerza Mayor. Diferencia conceptual. (J. Jimenez, Ed.) *Revista de Ciencias Jurídicas*(123), 88-97. Recuperado el 17 de Agosto de 2009, de [file:///C:/Users/Monica-Herrera/Downloads/13509-Texto/del/artículo-22953-1-10-20140218\(1\).pdf](file:///C:/Users/Monica-Herrera/Downloads/13509-Texto/del/artículo-22953-1-10-20140218(1).pdf)
- Ley de Compañías. (1999). *Registro Oficial 312*, 83. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/Ley-Cias.pdf
- Lora, G. (Julio de 2016). La Suspensión de Labores por Caso Fortuito y Fuerza Mayor: análisis legal y casuístico. (G. Lora, Ed.) *Ius et Veritas*(52), 4-12. Obtenido de <file:///C:/Users/Monica/Herrera/Downloads/fuerza/mayor/laboral/peru.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. (21 de Julio de 2020). Ley de Contrato de Trabajo. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ministerio de Trabajo. (15 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial N°. MDT-2020-077. 3-5. Ecuador: Ministerio de Trabajo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (21 de Julio de 2020). Código de Trabajo de Costa Rica. 29-284. Obtenido de

http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Moreno, L. (16 de Marzo de 2020). Decreto Ejecutivo No.1017. Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf

Ossorio, M. (s.f.). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. *1 edición electronica*, 3-1007. Guatemala: Datascan, S.A. Obtenido de <http://www.herrerapenalozca.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicas-y-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf>

Pasco, M. (1994). El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo. (48), 4-21. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718/6833>

Poquet, R. (29 de Mayo de 2015). Los Últimos Perfiles de la Fuerza Mayor como Causa Extintiva. *IusLabor(2)*, 7-18. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891261/Poquet.pdf/4a9b6711-d5ce-46ae-9789-fa04eae162e9>

ScienceDirect. (4 de Junio de 2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. (M. Palacios, E. Santos, M. Velazquez, & M. Leon-Juarez, Edits.) *Revista Clínica Española*, 3-7. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Espinoza Herrera, María de los Ángeles**, con C.C: # **0917859522** autora del trabajo de titulación: **Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada 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, **28 de agosto del 2020**

f. _____

Nombre: **Espinoza Herrera, María de los Ángeles**

C.C: **0917859522**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	TERMINACION DE LA RELACION LABORAL: APLICACIÓN DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 EN ECUADOR.		
AUTOR(ES)	MARIA DE LOS ANGELES ESPINOZA HERRERA		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	AB. EDUARDO XAVIER MONAR VIÑA		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2020	No. DE PÁGINAS:	18
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Civil, Constitucional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Covid-19, Caso Fortuito o Fuerza Mayor, Estado de Excepción, Terminación del Contrato, Despidos Intempestivos, Decreto Ejecutivo, Ley Humanitaria, Indemnizaciones.		
RESUMEN/ABSTRACT:			
<p>Con la declaratoria de pandemia del Covid-19 hecha por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en febrero de 2020, la mayoría de países impusieron fuertes medidas de confinamiento, entre ellas la suspensión de trabajos, tanto públicos como privados. Ecuador no fue la excepción y es así que, los empleadores, acatando lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo de estado de excepción y acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo, redujeron, modificaron y en la mayoría de casos, suspendieron la jornada laboral. No obstante, otro sector empleador, amparado en la situación de emergencia y en uso del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo decidieron de manera unilateral dar por terminadas las relaciones laborales, justificándose de manera acomodaticia en el caso fortuito o fuerza mayor. Por toda esa situación, el presidente de la República se vio en la necesidad de enviar un proyecto de ley económica urgente, denominada “Ley Humanitaria”, el cual, durante el segundo debate, la Asamblea Nacional aprobó la inclusión de una disposición interpretativa que explicaría cómo debería entenderse el artículo ya mencionado. Aquí se analizarán, en su conjunto, la normativa, escasa jurisprudencia, derecho comparado y lo establecido por la ya vigente Ley Humanitaria, en lo atinente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral, determinando que, en la mayoría de casos, fue mal aplicado durante el período de excepción producto de la pandemia de Covid-19.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-68080712	E-mail: maangelesesph_94@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: AB. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE		
	Teléfono: +593-9-94602774		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			