



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal
De Terminación Del Contrato De Trabajo**

AUTORA:

Gómez Villalta, Viviana Elena

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

TUTOR:

Dr. Salmon Alvear, Carlos David

Guayaquil, Ecuador

10 de febrero de 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, **Gómez Villalta, Viviana Elena** como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador.**

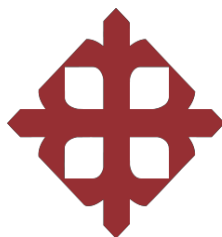
TUTOR

f. _____ Dr.
Salmon Alvear, Carlos David

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Abg. María Isabel Lynch

Guayaquil, 10 de febrero del 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Gómez Villalta, Viviana Elena

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo**, 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.

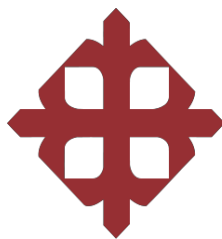
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 10 de febrero del 2020

LA AUTORA:

f. _____

Gómez Villalta, Viviana Elena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Gómez Villalta, Viviana Elena**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 10 de febrero del 2020

LA AUTORA:

f. _____

Gómez Villalta, Viviana Elena

REPORTE DE URKUND

The screenshot displays the URKUND report interface. The browser address bar shows the URL: secure.arkund.com/old/view/60865408-699627-258562#q1bKLvayijY21DE2idVRks5Mz8tMy0xOzEtOVbly0DMwMDewMDYzNDExsgQsBoYmtQA=. The URKUND logo is visible in the top left. The main content area is divided into two sections: document details on the left and a source list on the right.

Documento: [TESIS-VIVIANA GOMEZ Tutor Dr. Salmon.docx \(D62715196\)](#)

Presentado: 2020-01-20 12:06 (-05:00)

Presentado por: maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.arkund.com

Mensaje: Tesis Viviana Gomez Tutor Dr. Salmon [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

⊕ Categoría	Enlace/nombre de archivo	⊖
⊕	https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/37688/39342/	⊖
⊕ Fuentes alternativas		
⊕ Fuentes no usadas		

The bottom toolbar contains icons for document analysis, navigation, and actions: 0 Advertencias, Reiniciar, Exportar, and Compartir.

Dr. Carlos Salmon
Docente Tutor

Viviana Gomez Villalta
Estudiante

AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios, por sus grandes bendiciones.

A mí padre, por su sacrificio.

A mí madre, por su apoyo, paciencia e inspiración.

A mis amigos por su apoyo incondicional.

A la UCSG por la excelente enseñanza académica.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Jehová Dios, por guiarme en cada paso de mi vida.

Dedico este trabajo a mis padres, porque son mi guía y mi protección para cada meta que me propongo.

Dedico este trabajo a mis seres queridos, familiares y amigos, quienes sin duda han sido un gran apoyo en mi vida.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Abg. García Baquerizo, José Miguel
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

(Mgs. Reynoso Gaute, Maritza Ginette)
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____ (Mgs.

Rodríguez Williams, Daniel Eduardo)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “*La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo*”, elaborado por la estudiante **VIVIANA ELENA GÓMEZ VILLALTA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de DIEZ (10) lo cual las califica como ***APTA PARA LA SUSTENTACIÓN***.

Dr. Salmon Alvear Carlos David
Docente Tutor

INDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	3
¿QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO?	3
CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO LABORAL	4
¿QUÉ ES LA QUIEBRA?	5
PRELACIÓN DE CRÉDITOS	6
RIESGO EMPRESARIAL	7
CLASES DE INSOLVENCIA	7
1.- INSOLVENCIA CULPABLE	7
2.- INSOLVENCIA FRAUDULENTA	8
3.- INSOLVENCIA FORTUITA	9
AMBITO JURÍDICO DE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR	9
EFECTOS DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR	11
CAPÍTULO II	11
LA QUIEBRA FORTUITA DEL EMPLEADOR COMO INCLUSIÓN DE CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
LA CORRELACIÓN QUE DEBE EXISTIR ENTRE EL DERECHO Y LA ECONOMÍA ...	13
LOS REQUISITOS DE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO	14
JURISPRUDENCIA COMPARADA	16
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	20

RESUMEN

El presente trabajo planteó y examino la inclusión de una nueva causal de terminación del contrato de trabajo, específicamente, la quiebra fortuita del empleador.

En el Ecuador existen problemas en el ámbito laboral, cuando una empresa, es declarada en quiebra, pues el empleador asume la responsabilidad del cese definitivo de las relaciones laborales y tendría que indemnizar al trabajador, pues no está previsto en nuestro código del trabajo, la quiebra fortuita como causal de terminación del contrato de trabajo.

Para analizar la problemática es necesario estudiar la institución jurídica de la quiebra y los tres tipos de insolvencia; fortuita, culpable y fraudulenta, acentuéndonos más en la fortuita, que como lo señala el COGEP se da por caso fortuito o fuerza mayor.

Ojo hay que dejar en claro que se quiere limitar únicamente como causal, a la quiebra fortuita, ya que no podríamos eximir de responsabilidad en casos de quiebra fraudulenta o culposa.

Además, no podemos dejar de lado el concepto de riesgo empresarial, el cual como analizaremos, esta figura económica nos deja claro que una empresa puede quebrar, por situaciones sobrevinientes y que no pueden evitarse ni aun con una buena diligencia en el manejo de los negocios.

Así mismo es importante señalar las críticas dadas por los doctrinarios, en el clarísimo error que han caído los legisladores, haciendo hincapié que el Derecho Laboral debe tener correlación con la economía, para así establecer leyes equitativas.

Palabras clave: *contrato de trabajo, terminación de contrato, empleador, trabajador, quiebra, quiebra fortuita, caso fortuito, fuerza mayor, riesgo empresarial.*

ABSTRACT

The present thesis tried to examine the inclusion of a new cause for termination of the employment contract, specifically, the bankruptcy of the company.

In Ecuador exists problems, when a company is declared in a bankrupt, because the employer assumes the responsibility for the definitive termination of the employment contract and He has to compensate the worker for termination of the employment contract.

To analyze the problem it is necessary to study the legal institution of bankruptcy and the three types of insolvency; fortuitous, guilty and fraudulent, accentuating us more in the fortuitous one, which, as COGEP points out, is considered by fortuitus event or force majeure

It is important to said that I want to limit as a cause for termination of the employment contract only to fortuitous bankruptcy, because we can not liberate the responsibility in cases of fraudulent or guilty bankruptcy.

In addition, we have to analyze the concept of Business Risk, which, as we will analyze, this economic figure makes it clear that a company can fail due to situations that may arise and cannot be avoided even with good diligence in business management. .

Likewise, it is important to point out the criticisms given by the doctrinaires, in the very clear error that the legislators have fallen, emphasizing that Labor Law must have a correlation with the economy, in order to establish equitable laws.

Keywords: *employment contract, termination of contract, employer, worker, bankruptcy, fortuitous bankruptcy, fortuitous event, force majeure, business risk.*

INTRODUCCIÓN

Como sabemos el código del trabajo no prevé como causal de terminación del contrato de trabajo, la quiebra fortuita del empleador, y estos casos, el empleador, no solo se ve afectado en la pérdida de sus activos, sino también se ve obligado a indemnizar a todos los trabajadores por el cese definitivo de las relaciones laborales.

Hay que dejar en claro que la indemnización se aplica cuando el empleador ha decidido terminar la relación laboral y la causa que lo motiva, no está dentro de las causales permitidas por el código de trabajo.

Debemos señalar que el código laboral ha querido dar una máxima protección a los trabajadores, por ello, las causales prevista para terminar el contrato de trabajo, son taxativas y muy pocas, limitando al empleador poder romper las relaciones laborales.

Es curioso que a pesar de que la quiebra fortuita que se da por caso fortuito o fuerza mayor, no se lo haya establecido como causal de terminación del contrato de trabajo

Así podemos señalar que el empleador, que, habiendo tenido una buena diligencia en el manejo de su empresa, y que, por causas no imputables a él, verbigracia inflación, políticas socioeconómicas incoherentes, etc., tiene la obligación de indemnizar al trabajador por el cese de las relaciones laborales.

Ante lo referido, en este trabajo se plantea la posibilidad de que el código de trabajo establezca la posibilidad de terminar el contrato de trabajo, toda vez que ha sobrevenido la quiebra fortuita del empleador.

CAPITULO I

¿QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes intervinientes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

De esta forma, en el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación y las condiciones: actividad laboral que va a ejecutarse, jornada, horario, remuneración, duración de la relación.

Manuel Alonso García define al contrato de trabajo individual como “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”. (1973)

El jurista Francisco de Ferrari, nos indica que Contrato Individual de Trabajo es, “Aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”. (1969)

El Contrato de Trabajo Individual para el jurista Salgado “es un convenio, en virtud del cual una persona se compromete a pagar a otra una remuneración determinada o por determinarse, a cambio de un trabajo preestablecido, que debe efectuar aquella bajo la dependencia de la primera.” (1961, pág. 89)

Podemos concluir, luego de la lectura de los tres conceptos dados y de esta manera afirmar que el contrato individual de trabajo es, un contrato bilateral, en virtud del cual una parte se obliga a prestar a otra bajo su dependencia un servicio personal, todo esto a cambio de una remuneración.

Ahora bien, este contrato de trabajo, como todo contrato puede extinguirse o terminarse, ya sea por causas provenientes o no, de la voluntad de las partes contratantes.

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO LABORAL

La terminación del contrato de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero, nada hay en ello de contrario a la estabilidad en el empleo cuando es el efecto de una causa justa (Trujillo, 1986, pág. 229).

Estas “causas justas” se refieren a las causales previstas actualmente en el artículo 169 de nuestro Código de Trabajo.

Hay que dejar claro que, si el empleador desea terminar el contrato de trabajo, pero la causa que lo motiva no se ajusta a las descritas por el código laboral, puede igualmente dar por terminado las relaciones laborales con el pago de una indemnización.

Ahora bien, las “causas justas” por la cuales puede terminar un contrato individual de trabajo, por adoptarse más a nuestro derecho seguiremos el adoptado por Rafael Caldera y con este autor las clasificaremos en tres grupos: “terminación por la voluntad conforme de las partes, terminación por causas ajenas a la voluntad de trabajadores y de empleadores y terminación por voluntad de una de las partes, trabajador o empleador.” (1984)

A continuación, detallaré las “causas justas” señaladas en el artículo 169 del Código de Trabajo:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. 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;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador. (2005)

¿QUÉ ES LA QUIEBRA?

En nuestra legislación, la Quiebra o Insolvencia, se prevé en el Código Orgánico General de Procesos a partir del artículo 414.

Aunque el COGEP, no recoge una definición especial para la institución jurídica de la quiebra vamos a tomar en consideración la definición dada por el Dr. Zavala “La quiebra es una declaración que hace el juez civil fundamentado en el estado de insolvencia en el que se encuentra el comerciante.” (1992, pág. 23) Si bien el autor alcanza a definir a la quiebra como el estado de insolvencia del deudor, actualmente se utiliza indistintamente el término quiebra o concurso de acreedores a los comerciantes o a cualquier deudor, por tal motivo es necesario encontrar otra definición.

El tratadista Francisco Gómez señala que la quiebra de la empresa “Es una decisión que se adopta cuando el proceso de liquidación no ha dado los resultados necesarios o dándolos no ha podido cubrir totalmente con la masa acreedora, haciendo urgente, en tales circunstancias, el juez dictamina la quiebra (...)”. (2016, pág. 959)

Así mismo Álvaro Puelma, señala que la quiebra es: “(...) un estado excepcional en el orden jurídico, de una persona, producido por la falta o imposibilidad de cumplimiento igualitario de sus obligaciones declaradas judicialmente” (1971, pág. 18)

Así a partir de los conceptos dados, se establece que la quiebra se da cuando el deudor, sea comerciante matriculado o cualquier otro deudor ya sea este una persona natural o jurídica, no puede satisfacer las deudas que sobre él pesan. Sin

embargo, el factor de la insolvencia no es el único requisito, sino que además debe ser declarado judicialmente, pues la persona que no pueda satisfacer sus pagos no se encuentra aún en estado de quiebra, sino hasta que el Juez proceda a declararlo.

¿Pero cuál es la finalidad de institución jurídica de la quiebra? Según El Dr. Andrés León “(...) La finalidad de la institución es la organización legal de los acreedores para depurar y conservar el patrimonio del deudor insolvente, a fin de liquidarlo y repartírselo” (2000)

El proceso de la declaración de quiebra puede empezar por un procedimiento de ejecución colectiva, ya sea a solicitud del propio deudor o de uno o varios acreedores.

La quiebra, además, tiene como principio básico la igualdad entre los acreedores, haciendo desaparecer toda ventaja injusta de un acreedor respecto de otro, es decir, concurren al producto del remate a prorrata a sus acreencias, excepto en los casos de créditos calificados expresamente como privilegiados por su naturaleza.

PRELACIÓN DE CRÉDITOS

La prelación de créditos está definida por Barcia Lehmann como “reglas que determinan las causales de preferencia de ciertos créditos con relación a otros y la concurrencia de dichos créditos entre sí, en caso de que los bienes del deudor no sean suficientes para hacer pago de todas las deudas” (2010, pág. 131)

Otra definición dada, señala que la prelación es el “Grado que señala la preferencia acordada por la ley en los casos en que se presenta concurso de acreedores, sobre ciertos acreedores, respecto de otros.” (Rombolá & Reboiras, 2004, pág. 754)

Con la definición dada podemos señalar que la prelación de crédito sirve para prefijar la jerarquía entre los distintos acreedores, al momento del pago.

Es así como vemos que el principio que rige la institución jurídica de la quiebra, que es el principio de igualdad de los acreedores, se verá alterado ya que

el pago de los acreedores será de acuerdo con el orden que ha establecido la ley, siendo los trabajadores de la empresa quienes encabezan la lista.

RIESGO EMPRESARIAL

Hay que partir señalando que, una compañía, como lo define el artículo 1957 del código civil, “Es un contrato en la cual dos o más personas estipulan poner algo en común, con el fin de dividir entre sí los beneficios que de ello provengan.” (2003)

Ahora bien, este contrato de compañía si bien es cierto, que es un contrato conmutativo en lo que respecta al valor que recibo de las utilidades anuales de acuerdo al porcentaje de las aportaciones dadas, no es menos cierto que también es un contrato aleatorio porque no se sabe si va a existir pérdida o ganancia, a esto en materia económica se le conoce como el “riesgo empresarial”.

El riesgo empresarial sostiene que toda actividad empresarial está sujeta a riesgos, estos se clasifican en dos; riesgo interno y externo.

Los riesgos internos, dependen únicamente de la gestión interna de la propia empresa, mientras que los riesgos externos son aquellos se derivan del entorno y no dependen de la voluntad de la empresa, y que influyen de tal manera que condiciona al desarrollo de esta, verbigracia; inflación, políticas socioeconómicas incoherentes, etc., pudiendo llegar estas afectar la economía de la empresa, causando la quiebra de la misma.

CLASES DE INSOLVENCIA

1.- INSOLVENCIA CULPABLE

El Código Orgánico General de Proceso, señala que la quiebra culpable es aquella en la que el deudor incurre en una conducta imprudente o disipada. Para ello buscaremos definiciones.

La imprudencia está definida como “El defecto de la advertencia o previsión que debía haberse puesto en alguno cosa” (Rombolá & Reboiras, 2004, pág. 522)

Por otro lado, la RAE define a la conducta disipada como “Desperdiciar o mal gastar la haciendo u otra cosa” (2020)

Una definición dada de la quiebra culpable lo define como:

Aquella que manifiesta culpabilidad en el obrar del titular respecto de sus acreedores o en el modo de llevar sus negocios, situación que surge de su accionar, por ejemplo, mediante la efectivización de gastos desmedidos o por el abandono en sus negocios (Rombolá & Reboiras, 2004, pág. 790)

Así podemos definir a la quiebra culpable como el estado de insolvencia en el cual cae el deudor como consecuencia de una conducta desmedida en gastos del negocio.

2.- INSOLVENCIA FRAUDULENTA

Una definición dada de la quiebra fraudulenta la señala como:

Aquella que denota fraude por parte de su titular, respecto de los acreedores y que suele manifestarse a través de la simulación de deudas u otros gastos y enajenaciones, ante el ocultamiento o sustracción de los bienes que conforman la masa sobre la que corresponde accionar a los acreedores (Rombolá & Reboiras, 2004, pág. 790)

El COIP, también trae una definición para la Insolvencia Fraudulenta, la cual detallaré a continuación:

Artículo 205.- Insolvencia fraudulenta. - La persona que a nombre propio o en calidad de representante legal, apoderada, directora, administradora o empleada de entidad o empresa, simule, por cualquier forma, un estado de insolvencia o quiebra para eludir sus obligaciones frente a sus acreedores será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Igual pena tendrá la persona que en calidad de representante legal, apoderada, directora, administradora, conociendo el estado de insolvencia en que se encuentra la persona jurídica que administra, acuerde, decida o permita que esta emita valores de oferta pública o haga oferta pública de los mismos. Si se determina responsabilidad penal de personas jurídicas, se

impondrá la pena de clausura definitiva de sus locales o establecimientos y multa de cincuenta a cien salarios básicos unificados del trabajador en general. (2014)

De esta manera podemos afirmar que la Insolvencia fraudulenta se da por la conducta voluntaria del deudor dirigida intencionalmente a ejecutar ciertos actos que tendrán como finalidad simular un estado de insolvencia con el propósito de perjudicar a los acreedores, no cumplimiento con sus obligaciones de pago.

3.- INSOLVENCIA FORTUITA

El Código Orgánico General de Proceso define a este tipo de insolvencia como “aquella que previene de casos fortuitos o de fuerza mayor”. (2016)

Ahora bien, partiendo de esta definición nos tocará analizar el ámbito jurídico de caso fortuito y fuerza mayor haciendo hincapié en que ambos son distintos en cuanto a su etimología, pero iguales en cuanto a sus efectos jurídicos liberatorios de responsabilidad.

AMBITO JURÍDICO DE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR

Comencemos mencionando la definición que nos da el artículo 30 del Código Civil “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.” (2003). Como puede apreciarse en la definición antes descrita, caso fortuito y fuerza mayor son usadas como expresiones sinónimas, pero a través de los años se ha querido efectuar una distinción entre caso fortuito y fuerza mayor.

Así la más notoria posición sostiene que la diferencia, será la causa que origina el hecho; “La fuerza mayor se debería a un hecho de la naturaleza, mientras que en el caso fortuito se trataría de un hecho humano.” (Jiménez, 2010)

Otra parte de la doctrina sostiene “el significado originario caso fortuito alude a la circunstancia de ser cosa imprevista y fuerza mayor a la de ser insuperable” (Brenes, 1980, pág. 108)

Otros sostienen que “El caso fortuito es un evento imprevisible aun utilizando una conducta diligente. La fuerza mayor es un evento, aunque pudiera preverse es inevitable” (Pérez, 1994).

Ahora bien, analicemos un poco cuales son los requisitos para que opere el caso fortuito y fuerza mayor; primera un hecho extraño a la voluntad de las partes; segundo su imprevisibilidad y tercero la imposibilidad de resistirlo. (Abeliuk, 2001, pág. 527)

I. Exterioridad del hecho

Rene Abeliuk señala que el “hecho debe ser ajeno a la voluntad e intervención de las partes” (2001, pág. 528). Lo que quiere decir que el evento que se invoca como caso fortuito no tiene que haber sido provocado por el deudor.

II. Imprevisibilidad

“Que sea imprevista significa que las partes no lo han podido prever al celebrarse el acto o contrato, ni el deudor al momento de presentarse” (2001, pág. 529), así hay ciertas circunstancias que el deudor puede prever, de tal manera que este pueda tomar las medidas necesarias para que si se presentan, no le impida el cumplimiento de la obligación.

En este caso si el deudor se manejó de forma diligente podríamos decir que el caso fortuito lo exoneraría de responsabilidad, no pasaría lo mismo si el deudor se ha manejado en forma negligente y ha contribuido al caso fortuito, pues en este supuesto sería responsable del incumplimiento.

III. Imposible de resistir

El hecho, debe ser absolutamente imposible de resistir; se ha establecido que un “hecho es irresistible cuando no es posible evitar sus consecuencias, en términos que ni el agente ni ninguna otra persona

colocada en sus mismas circunstancias habría podido hacerlo (2001, pág. 529)

EFFECTOS DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Así reuniendo los requisitos antes estudiados, los efectos que se derivan son la exoneración de responsabilidad por el incumplimiento de la obligación, tal y como lo afirma Abeliuk “el deudor queda totalmente liberado de responsabilidad por su incumplimiento; no puede exigírsele el cumplimiento forzado ni la indemnización de perjuicios” (2001, pág. 531)

CAPÍTULO II

LA QUIEBRA FORTUITA DEL EMPLEADOR COMO INCLUSIÓN DE CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actualmente el Código de Trabajo, no prevé la quiebra fortuita como causal de terminación del Contrato de Trabajo, por ello tras la declaración judicial de la quiebra del empleador, cualquiera sea su tipo; fraudulenta, culpable o fortuita los contratos de trabajo siguen vigentes por lo que la figura jurídica que deberá operar para dar fin a los contratos es el “despido intempestivo”, lo cual genera una indemnización para cada trabajador.

Hay quienes han dejado claramente la aceptación de esta causal, por ejemplo, Martorell señala que:

Hay hechos cuya evidencia no puede discutirse, como por ejemplo los referidos a la situación económica general, que por sobrevinientes y de carácter extraordinario-no han podido ser previstos, o ni si quiera paleados en sus efectos, utilizando la diligencia propia de “un buen empleador” (1990, pág. 189)

Así también afirma este mismo autor que “si se presenta un cuadro de desajuste en la demanda proyectada por motivos no imputables al titular de la empresa (recesión, desequilibrios, etc.). que le impidan ofrecer los suyos en los términos planeados (...) se le permita rescindir de los contratos” (Martorell, 1990)

Por otra parte hay autores que sostienen su oposición frente a esta causal, para el jurista Argentino Vásquez “ no le parece lógico que una empresa que ha obtenido beneficios en años anteriores pueda abonar indemnizaciones atenuadas a raíz de pasar por un cuadro de crisis” (Vásquez, 1983, pág. 318) sugiriendo este que las indemnizaciones en su país deben ser pagadas totalmente ya que en años anteriores han existido ganancias.

El 16 de octubre de 2007 la Corte de Apelaciones de Chile expresó su criterio de oposición, al resolver que “Toda empresa comercial, constituye un complejo de eventualidad es, vale decir, de ganancias y pérdidas, no siendo razonable ni equitativo que los trabajadores estén subordinados a este mismo presupuesto” (2007)

Como se dejó explicado en páginas anteriores es el Juez quien deberá declarar el tipo de insolvencia del deudor. En el caso del empleador que quebró por causas fortuita o de fuerza mayor tiene la obligación de demostrar los hechos que fueron imprevisto e irresistibles y que estuvieron fuera de su querer jurídico, así el Juez a través de las pruebas es quien deberá analizar si los hechos ocurridos demuestran tal calidad.

De esta manera a mi parecer si el empleador es declarado en estado de Quiebra Fortuita porque existieron hechos que revistieron de imprevistos e irresistibles estos deberían aplicársele el mismo efecto de *responsabilidad liberatoria*, que causa el caso fortuito o fuerza en las obligaciones civiles.

Ya bien lo dijo Krotoschin “El principio de que las obligaciones se extinguen por imposibilidad o fuerza mayor es un principio general del derecho que no está contradicho por ninguno especial del derecho de trabajo.” (1963)

LA CORRELACIÓN QUE DEBE EXISTIR ENTRE EL DERECHO Y LA ECONOMÍA

La figura económica llamada “riesgo empresarial”, nos permitió entender que la situación económica de una compañía puede verse afectada por factores externos, mismo que son repentinos y que nada tienen que ver con el manejo interno de la empresa, por ello se deja en claro que si bien una compañía o empresa tiene como fin generar ganancias y utilidades, no es menos cierto que nada asegura que no puedan llegar a tener grandes pérdidas, aun teniendo una buena diligencia en el manejo de los negocios.

Manuel Palomeque afirma que “la crisis económica no es sino un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo” (1984)

Por ello, el primero de los graves defectos es aislar el derecho laboral de la economía, tal y como ya lo dijo Hugo Sinzheimer “el derecho del trabajo no tiene sentido ser aisladamente considerado. Es complementario de la economía” (1933, pág. 51)

Este mismo autor afirma que las características del derecho laboral son las de ser “un derecho de regulación de relaciones económicas, en cuya estabilidad TODOS tienen igual interés, y no un manojito de normas que tengan en vista especial y exclusivamente al trabajador” (1933, pág. 51)

Vale decir que, si las relaciones laborales cesan, por quiebra fortuita, son hechos que no obedecen a la voluntad del empleador, sino que son inherentes a toda actividad empresarial, que se da por causas extrañas a ellas.

A mi criterio la hipertrofiada visión que se tiene sobre el “derecho protector” ha segado al legislador de tal manera que ha caído en el errado criterio de responsabilizar al empleador de los despidos que existen a causa de la desestabilización económica.

LOS REQUISITOS DE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Ahora bien, dentro de este capítulo queremos establecer cuáles son los requisitos que ha planteado la doctrina en los que deben concurrir para configurarse la causal de terminación del contrato de trabajo en casos fortuitos y de fuerza mayor, estableciéndose en términos generales que el hecho que provoca el despido debe ser imprevisto, irresistible y no provenir de la voluntad del empleador.

En el derecho laboral ha de entenderse que ambos eventos son aplicables tanto al trabajador como al patrono.

Partimos entonces de los conceptos dados por los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi quienes concuerdan en que “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” (2010)

La profesora Karla Varas indica que para que se configure el caso fortuito y fuerza mayor como causal de extinción del contrato, “éste debe ser inimputable, irresistible, y existir una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño”. (2010, pág. 68)

Otros autores, señalan que no solo deben concurrir con los requisitos copulativos para que se configure el caso fortuito y fuerza mayor, sino que más bien simplifican su concepto de imposibilidad total de cumplimiento del contrato, y que esta imposibilidad no se deba la culpa del empleador.

Así dentro de los conceptos leídos podemos indicar que para que concurra el caso fortuito y fuerza mayor deben existir la inimputabilidad del empleador, la imprevisibilidad e irresistibilidad del evento que causa el despido, añadiendo algunos autores la necesidad que haya un nexo causal entre el caso fortuito o fuerza mayor, y el despido.

De esta manera analizaremos cada uno de los requisitos señalados.

En primer término, cuando los autores citados hablan de inimputabilidad, quieren referirse a que el hecho que se reputa fortuito no provenga al querer jurídico de las partes, es decir, la producción de los hechos no debe provenir de la voluntad de alguna de las partes, ya que, si la voluntad interviene, entonces el contrato sigue vigente.

En cuanto a la imprevisibilidad se sabe que es aquello que no ha sido de ninguna manera posible anticipar o que las partes no tengan el hecho dentro del cálculo normal u ordinario de su previsión, sin embargo, a este requisito se le añade el grado de diligencia que debe tener el empleador, ya que de ocurrir situaciones que pueden resistirse tomando las medidas necesarias, y si este último no ha actuado con la debida diligencia, entonces no podrá exonerarse la responsabilidad del empleador, pues en este caso habría caído en una conducta imprudente y disipada.

Es importante mencionar que el concepto de diligencia va muy ligado al concepto de previsibilidad,

Así tenemos una conducta diligente cuando ha previsto de antemano las condiciones necesarias para llevar a cabo un cumplimiento de la prestación con éxito de tal suerte, que si al contrario se comporta negligentemente si no prevé dichas condiciones y por ende no cumple la obligación (Jiménez, 2010) en este supuesto si tendrá que responder por el incumplimiento.

Por último, se habla de la irresistibilidad, como indicador de imposibilidad de superar el obstáculo provocado por el caso fortuito. “Así sería irresistible aquello que es inevitable tanto para el deudor como para cualquier persona colocada en su situación” (Castro, 2015)

Para el autor Becerra Toro la irresistibilidad opera cuando las partes “se vean privadas de cumplir la prestación del servicio personal y del deber de pagar los salarios” (1983, pág. 68)

Además, este mismo autor señala que la imposibilidad debe ser permanente, para que hablemos de terminación del Contrato de Trabajo.

JURISPRUDENCIA COMPARADA

Desde el año 2014 Chile, decidió establecer en su artículo 163 del Código de Trabajo a la quiebra como causal de terminación del contrato de trabajo.

Pero para que dicha causal fuera impuesta en el año 2014, tuvieron que pasar muchos años en la cual existió discrepancia por parte de la Doctrina y la Jurisprudencia. Analicemos un poco de la historia de las decisiones jurisprudenciales al largo de los años.

a) La quiebra como constitutiva de la causal “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”.

- En 1980 la Corte del Trabajo de Santiago, el 10 de abril de 1980, permitió que el Síndico pudiera dar por terminado el contrato de trabajo a través la causal señalada en el artículo 2° N°1 de la ley 16.455, esto es, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. (1980)

b) La quiebra como caso fortuito/fuerza mayor para el empleador.

- El 6 de marzo de 1980 la Corte Suprema de 6 de marzo de 1980, permitió y dio validez que los síndicos dieran por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores del fallido en virtud de la causal de fuerza mayor o caso fortuito. En su resolución el considerando 14° estableció lo siguiente:

Que la declaratoria de quiebra es un reconocimiento judicial del estado de insolvencia del empleador, y por ello para determinar si tal insolvencia se debió a su hecho o culpa o si por contrario fue un imprevisto imposible de resistir. En el primer caso, esto es, si se debió a su hecho o culpa, la insolvencia no podrá liberarlo de responsabilidad, pues es contrario a cualquier principio mínimo de equidad que alguien se aproveche de su propia culpa. Si, por el contrario, el empleador llegó a la insolvencia por hechos imposibles de resistir, tales hechos serían constitutivos de fuerza mayor y, en consecuencia, liberatorios de cualquier responsabilidad. (Pedreros, 1999)

c) La quiebra como causal de necesidades de la empresa.

- El 3 de noviembre 2008, la Corte de Apelaciones de Concepción, admitió como causa justificada para terminar el contrato de trabajo en caso de quiebra, el supuesto de “necesidades de la empresa” a través del art 161 inciso 1 del CdT, en la cual resolvió:

Que la causal de necesidades de la empresa (..) está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo (..) para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes (2008)

d) La quiebra bajo el criterio, que no constituye una causal

Antes del año 2014 Chile no permitía a la quiebra del empleador ser considerado como una causal de terminación del Contrato de Trabajo, y en todo caso el empleador debía indemnizar al trabajador por el cese definitivo de la relación laboral.

e) La quiebra bajo el criterio actual

El 9 de enero de 2014 Chile estableció en su artículo 163 del Código de Trabajo, que “El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación” (2014), añadiendo que la fecha de terminación de este será la fecha en que se dictó la resolución de liquidación.

CONCLUSIONES

De lo analizado, podemos concluir en el presente trabajo mencionando lo siguiente:

1. Se concluye que la Institución Jurídica de la Quiebra Fortuita provienen de casos fortuito o fuerza mayor; estos hechos se caracterizan por ser eventos que no fueron producidos por voluntad de las partes, que son imprevistos e insuperables.
2. Actualmente en el Ecuador tras la declaración judicial de la quiebra del empleador cualquiera sea su tipo; los contratos de trabajo siguen vigentes.
3. Existe la figura económica llamada “riesgo empresarial”, la cual nos permite entender que la situación económica de una compañía puede verse afectada por factores externos, mismos que pueden llevar a la quiebra total de la empresa.
4. Aplicando la analogía en materia laboral y civil. Sabemos que, dentro del esquema de una relación de carácter civil, en el caso del incumplimiento de una obligación, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, este no apareja efectos colaterales de responsabilidad indemnizatoria alguna ¿Por qué no aplicar el mismo principio en materia laboral, específicamente en la Quiebra Fortuita?
5. Que, si la insolvencia del Empleador proviene de hechos imposibles de prever o de resistir, esos hechos serían constitutivos de caso fortuito o fuerza mayor y, en consecuencia, liberatorios de cualquier responsabilidad.

RECOMENDACIONES

Tal y como lo estableció Chile en su legislación del Código de Trabajo en el año 2014, en el cual incluyó a la quiebra como causal de terminación del contrato de trabajo.

Ecuador debería tener miras en incluir en las nuevas reformas laborales que se están debatiendo, la inclusión de esta nueva causal.

Con la inclusión de esta nueva causal, podremos evitar que los empleadores además de verse afectados por la pérdida de sus activos, tengan que pagar injustamente indemnizaciones a los trabajadores por el término de la relación laboral, dándoles con ello en todo o en parte la responsabilidad de la quiebra fortuita de la empresa, se pudo dejar en claro a lo largo de esta tesis, que el Juez es el encargado de declarar la insolvencia fortuita del deudor (empleador) , claro está que ultimo tiene el deber de demostrar los hechos que lo califican de imprevisibles e irresistible.

De esta manera el empleador debería quedar exento de responsabilidad, toda vez que ha demostrado la impredecibilidad e irresistibilidad de los hechos.

Con ello no podemos exigir ni mucho menos responsabilizar al empleador del pago de una indemnización, por el simple hecho de querer compensar al trabajador la pérdida de su empleo, pues solo se estaría velando por el interés de una sola parte.

BIBLIOGRAFÍA

(Corte Suprema de Chile 27 de 11 de 1980).

Abeliuk, R. (2001). *Las Obligaciones Tomo II*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Alonso, M. (1973). *Curso del Derecho de Trabajo*. Barcelona: Ediciones Ariel.

Barcia, R. (2010). *Lecciones de Derecho Civil Chileno Tomo III*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Becerra, R. (1983). *El Contrato Individual de Trabajo*. Bogotá: TEMIS Librería.

Brenes, A. (1980). *Tratado de las Obligaciones*. San José de Costa Rica.

Caldera, R. (1984). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.

Castro, J. (2015). Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causal de término de la relación laboral.

Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 6 N° 11, 13-35.

Código Civil. (2003). Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Código de Trabajo. (2005). Quito: Ediciones Legales.

Código de Trabajo. (2014). Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

COGEP. (2016). *Código Orgánico General de Proceso*. Quito: Ediciones Legales.

COIP. (2014). *Código Organico Integral Penal*. Quito: Ediciones Legales.

Corte de Apelaciones de Concepciones (Segunda Instancia 3 de noviembre de 2008).

De Ferrari, F. (1969). *Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Gamonal, S., & Guidi, C. (2010). *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago de Chile: Legal Publishing.

Gómez, F. (2016). *Contrato de Trabajo*. Lima: Adrus D&L Editores S.A.C.

Jiménez, J. (2010). Caso fortuito y Fuerza Mayor. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 123, 86.*

Krotoschin, E. (1963). *Tratado práctico del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

La Quiebra del Empleador (Corte de Apelaciones de Chile 16 de octubre de 2007).

Leon, A. (2000). Aspecto Jurídico de la quiebra. *Dercho Pucp, 30-34.*

Martorell, E. E. (1990). *Despido por Fuerza Mayor y por causas económicas*. Buenos Aires: Universidad S.R.L.

Palomeque, M. (1984). *Un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo: la crisis económica*. Barcelona: Tecnos.

Pedrerros, C. (1999). *La Quiebra y los derechos de los trabajadores*. Santiago de Chile: Jurídica Conosur.

- Pérez, V. (1994). *Derecho Privado*. San José: Litografía e Imprenta.
- Puelma, Á. (1971). *Curso de Derecho de Quiebras*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Real Academia Española. (13 de enero de 2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/disipar?m=form>
- Rombolá, N., & Reboiras, L. (2004). *Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ruy Diaz.
- Salgado, F. (1961). *El Contrato Individual de Trabajo en la legislación ecuatoriana*. Quito: Editorial Universitaria.
- Sinzheimer, H. (1933). *Die Krisis des Arbeitsrechts*. Germany: Henrtich&Hentrich.
- Trujillo, J. (1986). *Derecho del Trabajo*. Quito: Pontificia Univeridad Católica del Ecuador.
- Varas, K. (2010). Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una exoneración de la responsabilidad del empleador. *Revista Laboral Chilena N°189*, 68.
- Vásquez, V. (1983). *La justificación de la reducción total o parcial de la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los casos de despido por causa de la crisis de la empresa*. Buenos Aires: D.T.
- Zavala, J. (1992). *Delitos contra la Propiedad*. Guayaquil: Edino.



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



Presidencia
de la República
del Ecuador



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

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gómez Villalta Viviana Elena**, con C.C: # **0704620145** autora del trabajo de titulación: **La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo**, 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, 10 de febrero del 2020

f. _____

Gómez Villalta, Viviana Elena

C.C.: 0704620145



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo.		
AUTORES:	Viviana Elena Gómez Villalta		
REVISOR/TUTOR:	Dr. Carlos David Salmon Alvear		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de febrero del 2020	No. DE PÁGINAS:	32
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, La quiebra, Caso fortuito o fuerza mayor, Terminación de los Contratos de Trabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>La Quiebra Fortuita Del Empleador Y Su Inclusión Como Causal De Terminación Del Contrato De Trabajo</i>		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo planteó y examino la inclusión de una nueva causal de terminación del contrato de trabajo, específicamente, la quiebra fortuita del empleador. En el Ecuador existen problemas en el ámbito laboral, cuando una empresa, es declarada en quiebra, pues el empleador asume la responsabilidad del cese definitivo de las relaciones laborales y tendría que indemnizar al trabajador, pues no está previsto en nuestro código del trabajo, la quiebra fortuita como causal de terminación del contrato de trabajo. Para analizar la problemática es necesario estudiar la institución jurídica de la quiebra y los tres tipos de insolvencia; fortuita, culpable y fraudulenta, acentuándonos más en la fortuita, que como lo señala el COGEP se da por caso fortuito o fuerza mayor.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99-935-4988	E-mail: vivianagomezvillalta@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso de Wright, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-99-460-2774		
	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):			