



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

TEMA:

Análisis de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como eximente de responsabilidad indemnizatoria al trabajador.

AUTOR:

Correa Acebo, Amando Ángel

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador**

TUTORA

Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria

**Guayaquil, Ecuador
26 de febrero del 2021**



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Correa Acebo, Amando Ángel**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

REVISORA

f. _____
Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel, Mgs.

Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2021



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Correa Acebo, Amando Ángel**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **Análisis de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como eximente de responsabilidad indemnizatoria al trabajador** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**, 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 26 días del mes de febrero del año 2021

EL AUTOR

f. _____
Correa Acebo, Amando Ángel



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Correa Acebo, Amando Ángel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Análisis de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como eximente de responsabilidad indemnizatoria al trabajador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2021

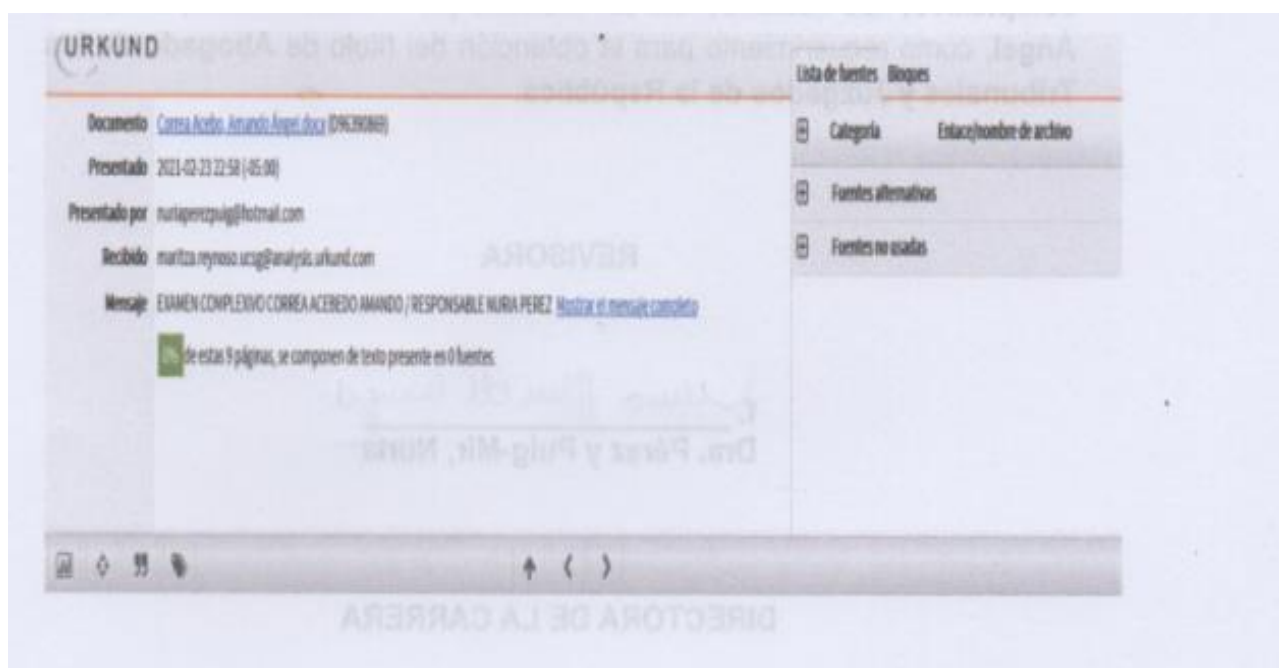
EL AUTOR:

f. _____
Correa Acebo, Amando Ángel



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

INFORME DE URKUND



f: _____
Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria
TUTORA

f: _____
Correa Acebo, Amando Ángel
AUTOR



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. García Baquerizo, José Miguel, Mgs.
DECANO DE LA FACULTAD

f. _____

Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginette
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

OPONENTE

Agradecimiento

A Dios y la Virgen María, por las bendiciones que cada día me dan.
A mi madre y padre, por darme siempre su apoyo y amor, por encaminarme
al éxito en el ámbito profesional.

A mis hermanas, por el cariño y paciencia.
A mi esposa, agradezco profundamente por la motivación para que culmine
mis estudios.

A mis tres hijos que, aunque están pequeños me han dado la fortaleza
necesaria para superarme cada día.

Dedicatoria

A mis abuelitos que me guiaron desde pequeño y que hoy están en el cielo.
Amando y Cristobalina.

ÍNDICE

Introducción	2
Identificación del problema.....	2
Objetivos	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Desarrollo.....	3
Conclusiones	17
Recomendaciones.....	18
Bibliografía	19

RESUMEN

La aplicación del caso fortuito o fuerza mayor, como efecto extintivo a las obligaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, se encuentra debidamente regulado en nuestro Código de Trabajo.

El COVID-19 ha acelerado la aplicación de este presupuesto normativo, teniendo como principal efecto la terminación de la relación laboral que, por ser terminado en legal y debida forma no amerita ningún pago indemnizatorio a favor del trabajador.

Nuestra legislación no ha retrocedido en la aplicabilidad de esta institución jurídica, todo lo contrario, la protegió, fomentó y reguló, de tal manera, que señaló los requisitos fácticos necesarios por los cuales el empleador pueda alegar dicha causal a su favor.

Palabras Claves: Imprevisible, Irresistible, Caso Fortuito, Fuerza Mayor, Indemnización, Inimputabilidad

ABSTRACT

The application of fortuitous events or force majeure, as an extinguishing effect to the contractual obligations between employers and workers, is duly regulated in our Labor Code.

COVID-19 has accelerated the application of this regulatory budget, having as its main effect the termination of the employment relationship which, since it is terminated in a legal and due manner, does not merit any compensation payment in favor of the worker.

Our legislation has not regressed in the applicability of this legal institution, on the contrary, it protected, promoted and regulated it, in such a way that it pointed out the necessary factual requirements by which the employer could allege said cause in his favor.

Key Words: Unpredictable, Irresistible, Fortuitous Event, Force Majeure, Indemnification, Unimputability.

Introducción

En el Ecuador han ocurrido acontecimientos excepcionales en estos últimos años, como el terremoto del año 2016 o el COVID-19 en la actualidad, los cuales tienen relevancia jurídica al crear efectos modificativos o extintivos en las relaciones preestablecidas.

En el ámbito laboral, el apareamiento de estos acontecimientos excepcionales se encuentra estipulado en el artículo 169 numeral 6 de nuestro Código de Trabajo, dando la facultad para terminar la relación laboral de manera legal.

Este acontecimiento excepcional, debe tener un efecto extintivo al cumplimiento de las obligaciones contractuales, lo cual produce una imposibilidad total que se origina por un hecho ajeno a las partes, que darían la posibilidad a que sea una causal constitutiva para terminar la relación laboral sin derecho a indemnización para el trabajador.

Esta causal, que no es novedosa para el derecho laboral, pero sí en la aplicación del mismo, ha generado ciertas sensaciones de injusticia en los trabajadores, sin analizar, la imprevisibilidad e irresistibilidad de los acontecimientos, que cuyas consecuencias principalmente recaen en los empleadores.

Es razón a ello, nuestra investigación estará dirigida a determinar si el caso fortuito o fuerza mayor exime de la responsabilidad indemnizatoria a favor del trabajador por haberse terminado la relación laboral.

Identificación del problema

¿El empleador se exime de la responsabilidad indemnizatoria cuando ocurre un caso fortuito o fuerza mayor, el cual provoca la terminación de la relación laboral?

Objetivos

Objetivo general

Definir si el caso fortuito o fuerza mayor es un hecho jurídico eximente del pago indemnizatorio a favor del trabajador por la terminación de la relación laboral.

Objetivos específicos

- Analizar el caso fortuito o fuerza mayor como un hecho jurídico relevante en el ámbito laboral.
- Calificar el caso fortuito o fuerza mayor como un elemento constitutivo para la terminación de la relación de trabajo.
- Establecer si existe daño al trabajador cuando se termina la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor.
- Determinar el caso fortuito o fuerza mayor como causal de exoneración para el no pago indemnizatorio a favor del trabajador por la terminación de la relación laboral.

Desarrollo

Nuestro Código de Trabajo establece formas legales por las que un contrato de trabajo se pueda dar por terminado. Particularmente, el artículo 169 del referido cuerpo normativo de manera taxativa señala cuales son estas opciones que dan por extinguidas las obligaciones entre las partes contractuales, que pueden nacer de la voluntad de las partes, de la voluntad de una sola parte e incluso por situaciones provenientes de la misma naturaleza. Es por ello, que analizaremos las formas de terminar la relación laboral que no dan derecho al trabajador a ser indemnizado.

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato

Esta disposición salvaguarda la autonomía de la voluntad de las partes, al poder determinarse previamente en el contrato de trabajo, las causales que podrían finalizar el mismo. Sin embargo, esta autonomía es limitada por la ley, ya que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Por lo que, dichas causas deben estar acorde con los principios del derecho laboral y su normativa vigente, so pena de carecer de validez jurídica.

2. Acuerdo entre las partes

Esta forma de terminar la relación laboral debe ceñirse a la autonomía de las partes, como requisito básico de la libertad contractual, sin embargo, al ser el derecho laboral un derecho social, este se encuentra regido por principios, entre ellos, el principio de irrenunciabilidad de derechos, tal como lo señala Pacheco Zerga (2019), quien manifiesta que: “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio sin percibir algo proporcional a cambio: es un acto abdicativo unilateral” (p. 43).

En síntesis, el legislador, ha permitido cierta libertad a las partes contractuales para llegar a acuerdos que beneficien a ambos lados, pero precautelando siempre al lado más débil de la relación laboral.

3. Por conclusión de obra, periodo de labor o servicios objeto del trabajo

Esta causal determina que deben especificarse las condiciones de contratación en el contrato de trabajo, entre ellas su objeto y plazo.

Si bien es cierto que el contrato tipo es el indefinido, no es menos cierto, que para ciertas actividades productivas se autorizan distintas modalidades contractuales que tienen requisitos adicionales que buscan proteger los derechos laborales.

4. Muerte del trabajador

Es un acontecimiento propio de la naturaleza humana que tiene consecuencias jurídicas, entre ellas, la terminación de la relación laboral debido a que no se puede continuar materialmente la prestación de los servicios lícitos y personales por parte del trabajador.

“Siendo la prestación laboral personalísima o *intuitu personae*, el fallecimiento del trabajador provoca necesaria y automáticamente la extinción de la relación laboral (...) en cuanto de que tal suceso se deriva la radical imposibilidad de la causa y objeto del contrato” (Montoya, 2019, pág. 333)

5. Desahucio del Trabajador

Es la notificación que realiza el trabajador para darle a conocer a su empleador, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Es un acto unilateral y voluntario emanado exclusivamente por el trabajador.

6. Por voluntad del empleador

Nuestro Código de Trabajo, determina ciertas causales que son imputables a la conducta del trabajador, que facultan al empleador para iniciar un procedimiento administrativo frente a un inspector de trabajo para terminar legalmente la relación laboral.

7. El caso fortuito o fuerza mayor

En el Código de Trabajo, normativa vigente que regula las relaciones entre empleador y trabajador, se establece una forma especial para dar por terminado la relación laboral, que, en este caso, es por el caso fortuito o fuerza mayor, establecida en el artículo 169 numeral 6 del cuerpo de ley antes mencionado.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

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 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

No obstante, nuestros legisladores analizaron los últimos acontecimientos excepcionales, principalmente el terremoto en Manabí y Esmeraldas, y por supuesto lo que está sucediendo con las consecuencias del COVID-19, en el que debatieron y aprobaron la Ley Interpretativa única al artículo 169 numeral 6, al que adicionaron el siguiente texto normativo:

“En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Ante estas innovaciones legales, continua la discusión de esta institución jurídica y cuáles son sus presupuestos fácticos a cumplirse, lo cual facultaría al empleador para terminar el vínculo contractual sin necesidad de un pago indemnizatorio a favor del empleado.

En este sentido, el caso fortuito o fuerza mayor, es una institución jurídica del derecho común, la cual el legislador ha pretendido incorporarla al andamiaje laboral precisamente para precautelar el advenimiento de algún hecho jurídico, que sea inimputable a las partes contractuales y con efectos liberatorios en el cumplimiento de sus obligaciones.

7.1. Definición y requisitos respecto al caso fortuito o fuerza mayor.

Nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce diferentes fuentes del derecho, por lo tanto, esta institución jurídica la abordaremos desde los aspectos doctrinales, jurisprudenciales y legales, que permitan precisar su definición y requisitos.

El Código Civil ecuatoriano, en su artículo 30 define al caso fortuito o fuerza mayor como “el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Entiéndase según el que establece el referido cuerpo de ley que, debe ser un hecho que no haya sido posible prever y que previsto no se pudo evitar, algún evento extraordinario, atípico, fuera de lo normal, lo que no es común.

En el caso particular del país de China respecto al COVID-19, fue algo imprevisto porque ocurrió sin que la sociedad tenga el conocimiento que iba a propagarse un virus como el COVID-19. Sin embargo, en Ecuador, no fue imprevisto, porque ya sabíamos con semanas de anticipación que existía un virus y que iba a llegar en algún momento a nuestro país, pero pese a que fue previsto no se pudo evitar.

Alessandri y Somarriva citados por Oramas, definen al caso fortuito o fuerza mayor de la siguiente manera:

“Por caso fortuito se entiende un evento natural inevitable, al cual no es posible resistir, como un terremoto, rayo, incendio no imputable, epidemia, y por fuerza mayor a hechos humanos inevitables por cualquier deudor, como su aprisionamiento por error de la autoridad” (Oramas, 2020, pág. 197)

En el ámbito jurisprudencial, la Sala Civil Y Mercantil De La Corte Nacional De Justicia, emite el 5 de noviembre del 2009 la resolución NO.: 541-2009 Juicio No.:

228-2007 por el Cobro de dinero por seguro, entre el Actor(Es): Corporación Financiera Nacional; Demandado(S): Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros, la siguiente *ratio decidendi*:

“El caso fortuito o fuerza mayor son liberatorios de responsabilidad. El artículo 30 del Código Civil los define como sinónimos, sin embargo, para la doctrina tienen una diferencia de origen, pues la fuerza mayor deriva de un hecho del hombre y el caso fortuito deriva de una imposibilidad desencadenada de la naturaleza, sin embargo, para exista cualquiera de ellas deben ser hechos imprevisibles e irresistibles” (Corte Nacional de Justicia , 2011)

7.1.1. Imprevisibilidad

Según la Real Academia de la Lengua Española, la define como lo que no se puede prever. Así mismo el autor René Abeliuk citado por Oramas, manifiesta que: “Un hecho imprevisible, por definición, es aquel que no se ha podido prever” (Oramas, 2020, pág. 198). Contrariamente, me corresponde hacer un análisis de que es lo que se tiene que poder prever, así mismo quien tiene la obligación de prever y que medios se deben utilizar para prever.

Por otro lado, los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi citados por Jara, plantean que: “La imprevisibilidad significa que racionalmente no existe manera de anticipar su ocurrencia” (Jara, 2015, pág. 15)

Cuando me refiero a la capacidad de prever, se le otorga, en el ámbito laboral, esta obligación al empleador, debido a que él asume los riesgos de la relación laboral y deberá realizar un ejercicio intelectual para anticipar todos los posibles escenarios y, así mismo, emplear todas las medidas necesarias para poder responder ante un hecho externo que irrumpe en el normal desarrollo del contrato.

La previsibilidad no solamente debe ser un ejercicio intelectual del empleador, sino que también, al momento de realizar una actividad productiva o económica deberá preparar, de una manera práctica y concreta, hacerle frente a determinado hecho.

En este sentido, solo para tomar un ejemplo, si realizamos una actividad con materiales inflamables, el empleador tiene la responsabilidad de adecuar su lugar de trabajo con los extintores necesarios, o cualquier otra medida para aplacar el incendio. En este caso ejemplificativo, claramente existe, por lo menos, un acto negligente por parte del empleador que provoco este hecho, en esta medida, no se estaría cumpliendo con el presupuesto de imprevisibilidad.

Es por ello, que esta obligación responde a un carácter subjetivo y objetivo de la debida diligencia con la que tiene que actuar el empleador durante toda la vigencia de la relación contractual.

Sin embargo, esta discusión debe centrarse en la definición de nuestro Código Civil y del Código de Trabajo que de manera ejemplificativa otorgan ciertos escenarios excepcionales que provienen de la naturaleza o de actos de autoridad, los cuales, son capaces de desbordar la debida diligencia del empleador, e irrumpen de manera drástica y violenta en el normal desempeño del contrato.

7.1.2. Irresistibilidad

Según Brantt citado por Oramas, expone que:

“Se puede señalar que un acontecimiento es irresistible, cuando a pesar de haber desplegado el deudor la actividad pertinente conforme a la diligencia a él exigible en el caso concreto, no ha podido sustraerse de sus efectos, por lo que el incumplimiento se ha producido igualmente” (Oramas, 2020, pág. 199)

En este caso, resistir conlleva una conducta objetiva y concreta frente al hecho, que obviamente será diferente en cada caso, sin embargo, la concepción de

irresistibilidad debe sobrepasar la capacidad de oposición referente a los actos de autoridad o de la misma naturaleza.

En el ámbito laboral, el empleador debe emplear los medios suficientes para resistir al hecho, es decir, su conducta se tiene que enmarcar en tratar de contener los efectos del hecho, que tendrán efectos directos en la relación laboral.

Esta obligación jurídica de resistir ante los acontecimientos externos a la relación contractual recae principalmente en el empleador, no obstante, esta obligación tiene sus límites en el sentido que, si sobrepasan la capacidad de respuesta del empleador, esta parte contractual queda relevada de la misma.

7.1.3. Causalidad

Esta causalidad tiene una explicación lógica y práctica, que revisa las causas originarias del hecho y su relación directa con los efectos. Cuando tenemos que realizar este ejercicio, se analizan dos aspectos, que son causa y efecto que, para el análisis de este tema, se lo determina como el nexo causal.

La parte más relevante de esta temática no será únicamente conocer las causas que originaron el hecho, ni cuáles son sus efectos, más bien, el nexo entre ellas son las que deberá determinarse con exactitud.

El nexo causal debe tener un hilo conductor directo e ininterrumpido entre el hecho acontecido y la relación laboral, por el cual, sus principales efectos o consecuencias recaen en el desarrollo normal del contrato.

7.1.4. Imposibilidad Total

Como podemos observar en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, el legislador usa la palabra imposibilidad. Nos cabe preguntar, si esta imposibilidad debe estar vinculada, en primer lugar, a un aspecto relacionado con el tiempo que dure esta imposibilidad. En segundo lugar, si esta imposibilidad debe ser total o parcial.

Con respecto a la primera pregunta, generalmente el acaecimiento ocurre de manera intempestiva, es decir, sus efectos son inmediatos en la relación laboral. Para analizar este aspecto, toca remitirse al sinnúmero de principios laborales que cobijan y protegen a la relación laboral, inclusive, nuestro Código de Trabajo señala que el contrato tipo es el indefinido, por lo tanto, la ley le otorga el mayor tiempo de duración a una relación laboral. Con esto, nos decantamos que los acontecimientos externos deben tener un efecto indefinido.

Con respecto a la segunda pregunta, nuestra legislación ha determinado que la imposibilidad debe ser total, la cual obligue a un cese total y definitivo de la actividad económica o productiva. El asunto de la imposibilidad total guarda estrecha relación con la concepción del lugar del trabajo, ya que, tradicionalmente el trabajador va a prestar sus servicios lícitos y personales donde cuenta con todos los materiales o herramientas que le debe dotar el empleador.

En la actualidad, el concepto de lugar de trabajo se ha ampliado y diversificado y no se restringe a la definición típica del lugar de trabajo. Las innovaciones tecnológicas han dinamizado la actividad laboral, impactando positivamente en las diferentes formas para prestar sus servicios.

Debido a los últimos sucesos del COVID-19, nuestra normativa laboral se ha tenido que adecuar a las realidades actuales, frente a esto, la Ley Interpretativa al artículo 169 numeral 6, ha contribuido en el análisis de la aplicación de esta causal.

Los presupuestos fácticos de esta imposibilidad total, no solamente tiene que ver con la imposibilidad de prestar sus servicios a través de los medios físicos habituales, sino que también señala que no se pueda prestar ni por los medios telemáticos.

Para ejemplificar estos presupuestos, retomaremos el caso del incendio, que aún si esté fuera imprevisible e irresistible y ocasionara una imposibilidad de prestar sus servicios a través de los medios físicos habituales, pero que, a pesar del incendio, este trabajador pudiera prestar sus servicios por los medios telemáticos, no podría alegarse dicha causal.

Esto quiere decir que, únicamente el empleador podrá dar por terminado la relación laboral cuando su efecto sea extintivo, esto es, no se pueda cumplir por ninguna de las formas presupuestadas en la ley, convirtiéndole en un contrato inejecutable.

Responsabilidad indemnizatoria en materia laboral

El nacimiento de todo contrato implica el surgimiento de varias obligaciones de dar, hacer o no hacer, y ante esto, la posibilidad del incumplimiento de estas obligaciones. Es por ello, que, ante un posible incumplimiento, nuestro ordenamiento jurídico prevé la obligación de reparar el daño ocasionado. Obviamente, esta obligación se maximiza en materia laboral, precisamente por los principios protectorios del derecho laboral, porque el empleador deberá responder ante cualquier incumplimiento contractual.

En esta medida, la responsabilidad contractual se constituye en un elemento transcendental dentro de la vigencia de los contratos, más aún en materia laboral, porque lleva implícito la obligación de indemnizar el incumplimiento que sea producido por una de las partes obligadas en dar, hacer o no hacer y que provoquen un daño contractual.

Delgadillo y Morales citado por Vargas, determinan el concepto de daño contractual de la siguiente manera:

El daño contractual se presenta como resultado del incumplimiento injustificado de una de las partes del contrato. El daño contractual es el que se produce cuando existe una ruptura abrupta sobre ese contrato válido entre las partes (en este caso el causante del daño y la víctima) que impide obtener la prestación pactada y frustra a su vez, las perspectivas puestas en juego” (Vargas, 2019, pág. 27)

Frente a este daño contractual, la responsabilidad indemnizatoria laboral tiene la finalidad de reparar o restituir el daño ocasionado a una de las partes, por lo que, para imputar la responsabilidad se deben cumplirse cuatro presupuestos para que se tenga derecho a la misma, entre ellos están: a) Daño resarcible, b) Antijuricidad, c) relación causal jurídicamente relevante y d) imputabilidad.

En este caso, Fuller y Perdue citado por Vargas, determinan los presupuestos para el nacimiento de la responsabilidad laboral de la siguiente manera:

“Para que nazca a la vida jurídica la responsabilidad laboral, se requiere de la presencia de ciertos elementos, cuyo análisis separado, pero relacionado en su conjunto, han de darse en todo tipo de responsabilidades, sean: a) la existencia de un daño resarcible; b) la antijuricidad: es decir, que exista en el caso un hecho o una omisión que constituya un incumplimiento en los deberes que impone la relación laboral, o una atribución de responsabilidad objetiva; c) una relación causal jurídicamente relevante (...); y d) imputabilidad: es decir, la calidad o propiedad de quien emana, lo cual sucede cuando una de las partes es culpable al punto de que jurídicamente hay que formularle un reproche, esto sin perjuicio de que en algunos casos, la imputación la formule la ley, por lo que se hace referencia a una responsabilidad de carácter objetivo” (Vargas, 2019, págs. 33-34)

Daño resarcible

La concepción de daño resarcible tiene que ver con la capacidad de retribuir o compensar el daño ocasionado por uno equiparable, ya sea en su monto o en su forma. Este daño tendrá relación al tipo de obligación incumplida, sea esta de dar, hacer o no hacer.

Generalmente, en materia laboral, este daño será resarcible patrimonialmente, como lo veremos más adelante.

Antijuricidad

La antijuridicidad tiene su relación con el incumplimiento contractual, en este caso, porque es una conducta atípica dentro del escenario del contrato, que genera consecuencias jurídicas en detrimento de la otra parte que si ha cumplido cabalmente sus obligaciones contractuales.

Relación causal jurídicamente relevante

La relación causal debe ser la principal y única razón que sirva para establecer el nexo existente entre la conducta antijurídica y el daño ocasionado como consecuencia a dicho acto.

Tiene que ser jurídicamente relevante, debido a que no todo incumplimiento produce un daño.

Imputabilidad

Al referirme a la imputabilidad realizo una atribución a la conducta de determinada parte contractual, sea culposa o dolosa, como la causa originaria del incumplimiento o la actividad antijurídica.

Determinar la conducta subjetiva del imputado es importante para conocer las razones del incumplimiento contractual, aunque, para temas de asumir la responsabilidad indemnizatoria no guarda mayor relevancia jurídica.

En nuestro análisis, el empleador deberá reparar el daño ocasionado, siempre y cuando se lo puede responsabilizar del daño contractual. Es decir, el incumplimiento contractual tiene que ser producido por una actitud dolosa o culposa. Si bien es cierto, la culpabilidad se presume en la responsabilidad contractual, podrían existir escenarios que exoneren dicho deber de reparar.

Indemnización compensatoria

Con respecto a este tipo de indemnización, que generalmente acontece en el ámbito laboral, responde exclusivamente a los principios protectorios de este derecho social.

Como se ha revisado anteriormente, la indemnización responde cuando el daño ocasionado se lo puede imputar a una de las partes contractuales.

Claro está, que en nuestro sistema procesal el daño que se alega debe ser probado y cuantificado, sin embargo, en materia laboral se releva de esta carga al trabajador y la propia ley siguiendo una regla tasada cuantifica de diferentes maneras, la equivalencia del daño sufrido con el valor monetario por recibir, en caso de probarse el daño ocasionado.

El caso fortuito o fuerza mayor es eximente de responsabilidad contractual

Como hemos revisado a lo largo de nuestra investigación, el caso fortuito o fuerza mayor se considera un eximente de responsabilidad contractual, es decir, tiene un carácter liberatorio del vínculo obligaciones originado por el contrato.

Esta institución jurídica, tiene como finalidad justificar el incumplimiento de alguna parte contractual, y que está no responda patrimonialmente por situaciones excepcionales en los que no tuvieron incidencia ninguna de las partes. Al no poder imputar subjetivamente u objetivamente dicho advenimiento del hecho, sea este acto

de autoridad o los provenientes de la naturaleza, no se podrá sancionar pecuniariamente a una determinada parte.

Inimputabilidad del empleador

La inimputabilidad guarda relación con los presupuestos señalados en nuestra jurisprudencia nacional, que son la imprevisibilidad e irresistibilidad, es decir, la inimputabilidad del empleador se produce o tiene su origen en que no pudo prever ni resistir determinado hecho.

El abogado Juan Luis Castro Jara cita a los profesores Coutasse e Iturra citados por Jara, que determinan lo siguiente:

“Señalan que los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor distintos de la inimputabilidad (imprevisibilidad e irresistibilidad), no son, en su esencia, algo distinto de la inimputabilidad, sino que forman parte integrante de ella” (Jara, 2015, pág. 22)

Estos requisitos copulativos facultarían al empleador a no responder por su incumplimiento o daño, en razón, que estos están totalmente alejados a la conducta del empleador.

En este aspecto, el autor Jara, señala que para que el hecho sea inimputable se debe considerar lo siguiente: “De este modo, para que el hecho sea inimputable, preciso es que sea imprevisible e imposible de resistir; de lo contrario, mal podríamos decir que el suceso sea totalmente ajeno a la conducta culpable del agente” (Jara, 2015, pág. 22)

Causal de exoneración

El caso fortuito o fuerza mayor por su carácter imprevisible e irresistible, y por no ser imputable a ninguna de las partes contractuales, se convierte en una causal de exoneración de la responsabilidad contractual, debido a que el daño no se provoca por

un acto doloso o culposo, por esta razón, determinar la responsabilidad de un acontecimiento totalmente ajeno a la conducta, sería un remedio injusto y desproporcionado.

El autor Héctor Patiño (2011) define a la causal de exoneración de la siguiente manera: “Por causal exonerativa de responsabilidad se entiende aquella causal que impide imputar determinado daño a una persona, haciendo improcedente, en consecuencia, la declaratoria de responsabilidad” (p. 371-398)

Conclusiones

En primer lugar, nuestra normativa laboral vigente contempla varios escenarios que permiten la terminación laboral, es decir, el carácter indefinido de un contrato es relativo al momento de revisar las causas legales que autorizan la terminación de un contrato laboral. Considero que, se ha exagerado hasta cierto punto con la rigidez laboral, sin notar que la misma legislación faculta a las partes contractuales, en aras de sus intereses, establecer cuál sería la opción más factible para terminar legalmente el contrato. Sin embargo, la carga de la relación laboral principalmente es del empleador, quien deberá procurar optar por una de las formas que indica el artículo 169 del Código de Trabajo, para no ser sancionados con el pago de un valor pecuniario equivalente a la indemnización.

Por otro lado, nuestro Código de Trabajo, recoge una institución jurídica como el caso fortuito o fuerza mayor, que últimamente ha sido utilizada por los empleadores para desvincular a sus trabajadores, sin siquiera, analizar los presupuestos fácticos, ya que, es un error pensar, como ha pasado, que, por el simple hecho de acontecer un acto de autoridad o algún hecho proveniente de la naturaleza, se configura dicha causal. En este sentido, nuestra legislación, so pretexto de los acontecimientos relacionados con el COVID-19, se ha decantado para adicionar un requisito fundamental, como lo es la

imposibilidad total que provoque el cese total y definitivo de la actividad productiva, precisamente para evitar los abusos y las distorsiones que se originaban por los vacíos legales de la normativa. No obstante, de ser debatible y perfectamente enmendable la Ley Interpretativa emitida con la Ley Humanitaria, sirve para delimitar el uso de esta institución jurídica.

Por último, el reconocimiento por parte de los legisladores a esta institución jurídica realizado por medio de la Ley Interpretativa, la enmarca como una figura con plena vigencia en el ordenamiento laboral, dotándola de eficacia jurídica para solucionar determinados escenarios sin menoscabar los derechos de los trabajadores. Inclusive, termina siendo un acto de justicia, ya que no se le puede imputar o gravar a una persona con un daño que no provocó. Es por ello, que esta institución se convierte en una causal de exoneración en el ámbito contractual, perfectamente aplicable al régimen laboral, siempre que, se pueda subsumir los hechos fácticos con la norma.

Recomendaciones

Debe determinarse con mayor exactitud en nuestra legislación, las diferencias conceptuales, entre dos situaciones jurídicas que pueden confundirse como el caso de liquidación de negocio y la imposibilidad por el cese total y definitivo de la actividad económica.

La imposibilidad debe estar ligada a la actividad realizada por el trabajador, es decir, si el trabajador no puede desempeñar su trabajo por medios físicos habituales ni por los telemáticos, se configura en esa relación laboral la causal de caso fortuito y fuerza mayor.

Bibliografía

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código Civil*. Quito: Corporacion de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corte Nacional de Justicia . (2011). CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR. En C. N. JUSTICIA, *JURISPRUDENCIA ECUATORIANA CIENCIA Y DERECHO* (págs. 295, 296). QUITO: CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.
- Jara, J. L. (2015). Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del Caso fortuito ¿Se confunden con la inimputabilidad del deudor? *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social*, 15.
- Montoya, A. (2019). Muerte. En G. O. Alba Guevara Bárcenas, *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano* (págs. 333, 334). Quito: ONI GRUPO EDITORIAL.
- Oramas, L. F. (2020). Caso Fortuito o Fuerza Mayor en Tiempos de Pandemia. *Iuris Dictio*, 198.
- Oramas, L. F. (2020). Caso Fortuito y Fuerza Mayor en Tiempos de Pandemia. *IURIS DICTIO*, 199.
- Patiño, H. (2011). LAS CAUSALES EXONERATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL. *REVISTA DE DERECHO PRIVADO*, 371-398.
- Vargas, M. (2019). *La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despido injustificados y abusivos*. Obtenido de

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/15695/1/44711.pdf>

Zerga, P. (2019). Principio de la irrenunciabilidad de derechos. En A. P. Benalcázar, *Principios del Derecho del Trabajo* (pág. 43). Quito: CEVALLOS.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Correa Acebo, Amando Ángel**, con C.C: # 092422469-4 autor del **componente práctico del examen complejo: Análisis de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como eximente de responsabilidad indemnizatoria al trabajador** 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, **26 de febrero** del **2021**

f. _____

Nombre: **Correa Acebo, Amando Ángel**

C.C: **092422469-4**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como eximente de responsabilidad indemnizatoria al trabajador		
AUTOR	Correa Acebo, Amando Ángel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de la Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero de 2021	No. DE PÁGINAS:	20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho Civil		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Imprevisible, Irresistible, Caso Fortuito, Fuerza Mayor, Indemnización, Inimputabilidad.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La aplicación del caso fortuito o fuerza mayor, como efecto extintivo a las obligaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, se encuentra debidamente regulado en nuestro Código de Trabajo. El COVID-19 ha acelerado la aplicación de este presupuesto normativo, teniendo como principal efecto la terminación de la relación laboral que, por ser terminado en legal y debida forma no amerita ningún pago indemnizatorio a favor del trabajador.</p> <p>Nuestra legislación no ha retrocedido en la aplicabilidad de esta institución jurídica, todo lo contrario, la protegió, fomento y reguló, de tal manera, que señaló los requisitos fácticos necesarios por los cuales el empleador pueda alegar dicha causal a su favor.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-990768432	E-mail: amando-correa@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginette, Mgs		
	Teléfono: +593 994602774		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación