



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL
MENCIÓN CIVIL**

TEMA:

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO
FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19
EN ECUADOR**

Trabajo de titulación, modalidad examen complejo, previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Procesal, Mención Civil

Autor(a)

Guillermo Javier Córdova Villegas

Tutor(a)

Mg. Diana Gabriela D'Ambrocio Camacho

QUITO – ECUADOR

2023

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guillermo Javier Córdova Villegas, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre **“TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR”**, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho Procesal, Mención Civil y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito D.M., a los 3 días del mes de enero de 2023, firmo conforme:

Autor: Guillermo Javier Córdova Villegas
Número de Cédula: 1713425336
Dirección: Pichincha, Quito D.M, Urbanización
Jardines de Amagásí Lote 182.
Correo electrónico: guillermo.c@live.com
Teléfono: 0984014504

Firma:

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “**TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR**” presentado por Guillermo Javier Córdova Villegas, para optar por el Título Magíster en Derecho Procesal, Mención Civil.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ciudad, Quito D.M. 3 de enero de 2023

.....
Mg. Diana Gabriela D’Ambrocio Camacho
C.I.: 1713087631

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Derecho Procesal, Mención Civil, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ciudad, Quito D.M. 3 de enero de 2023

.....
Guillermo Javier Córdova Villegas
C.I.:1713425336

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: **TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR**, previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho Procesal, Mención Civil, reúne los requisitos de fondo y forma para que el maestrante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ciudad, Quito D.M 3 de enero de 2023

.....
RODRIGO FERNANDO SALAZAR RUIZ
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
YANET NÁPOLES NÁPOLES
Nombres y apellidos completos
VOCAL

.....
DIANA GABRIELA D'AMBROCIO CAMACHO
Nombres y apellidos completos
VOCAL

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido

| | |
|---|------|
| TEMA..... | i |
| AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN..... | ii |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | iii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | iv |
| APROBACIÓN TRIBUNAL..... | v |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS..... | vi |
| DEDICATORIA..... | vii |
| AGRADECIMIENTO..... | viii |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA..... | 6 |
| Enfoque..... | 6 |
| Métodos..... | 6 |
| Resultados y Discusión..... | 8 |
| CAPÍTULO III: PROPUESTA DE APLICACIÓN (ESTUDIO DEL CASO)..... | 10 |
| Datos informativos..... | 10 |
| Desarrollo del estudio del caso..... | 10 |
| <i>Antecedentes del caso concreto.-</i> | 10 |
| Problemas jurídicos planteados.-..... | 17 |
| Medidas de reparación dispuestas..... | 23 |
| Análisis crítico de la sentencia..... | 23 |
| Propuesta personal de solución del caso..... | 29 |
| CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 31 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 33 |

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a toda mi familia, a mis padres, hermanos, a mi amada esposa Saya y a mi hijo que está con nosotros desde el año 2022 alegrándome la vida y siendo la motivación para sacar adelante cada uno de mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los funcionarios de la Universidad Tecnológica Indoamérica por todo el seguimiento y apoyo brindado, especialmente a mi directora de tesis Mg. Diana Gabriela D'Ambrocio Camacho y a mi compañera de trabajo Paola Quezada que tomó gran parte de mis compromisos profesionales para que pueda terminar este trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL, MENCIÓN CIVL

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR

AUTOR: Guillermo Javier Córdova Villegas

TUTOR: Mg. Diana Gabriela D'Ambrocio Camacho

RESUMEN EJECUTIVO

El Código del Trabajo establece como una forma de terminar legalmente los contratos de trabajo al caso fortuito o fuerza mayor, figura jurídica que fue utilizada de forma indiscriminada a lo largo del año 2020 por empleadores que se vieron de una u otra manera afectados por la Pandemia del COVID 19 y las medidas tomadas por el Gobierno Nacional respecto de la misma; por lo cual, este trabajo busca a través del estudio del proceso judicial 17371-2020-04872, determinar qué elementos deben justificarse para que proceda la terminación del contrato de trabajo por la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo, a propósito de la pandemia por COVID19 que tuvo su auge en el año 2020; cómo estos elementos fueron probados dentro del caso analizado; y si dentro de la sentencia que resolvió la causa se vulneró o no derechos laborales, ya que dentro del caso en análisis en sentencia de primera instancia se determinó la correcta aplicación de la figura jurídica previamente anotada. Luego del respectivo estudio del proceso y de los elementos teóricos desarrollados por la doctrina y jurisprudencia para que proceda una terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, he podido establecer que para que sea viable esta forma de terminación del contrato de trabajo deben confluir copulativamente cuatro elementos: la imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad y la causalidad. Sin embargo, al hacer un ejercicio de verificación de los hechos probados por las partes en el juicio objeto de estudio, he podido determinar que en el caso no se cumplen con los requisitos de irresistibilidad y causalidad establecidos por nuestra jurisprudencia, por lo que las actuaciones de la juzgadora vulneraron derechos laborales del trabajador accionante, debiendo proceder una condena al pago de la indemnización por despido intempestivo y las consecuencias jurídicas adicionales que ello implica.

DESCRIPTORES: caso fortuito, contrato de trabajo, fuerza mayor, terminación de la relación laboral.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL, MENCIÓN CIVIL**

THEME: INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION DUE TO FORTUITOUS EVENT OR FORCE MAJEURE DURING THE COVID 19 PANDEMIC IN ECUADOR

AUTHOR: Guillermo Javier Córdova Villegas

TUTOR: Mg. Diana Gabriela D'Ambrocio Camacho

ABSTRACT

The Labor Code establishes as a way to legally terminate employment contracts in fortuitous event or force majeure, a legal figure that was used indiscriminately throughout the year 2020 by employers who were affected in one way or another by the COVID 19 Pandemic and the measures taken by the National Government regarding it; For this reason, this work seeks through the study of the judicial process 17371-2020-04872, to determine what elements must be justified for the employment contract termination proceed due to the sixth cause of article 169 of the Labor Code, regarding the COVID19 pandemic that peaked in 2020; how these elements were proven within the analyzed case; and if within the sentence that resolved the case labor rights were violated or not, since within the case under analysis in the first instance sentence the correct application of the previously noted legal figure was determined. After the respective study of the process and the theoretical elements developed by the doctrine and jurisprudence for a termination of the employment contract proceed due to a fortuitous event or force majeure, I have been able to establish that for this way of employment contract termination to be viable, this four elements must come together copulatively: unpredictability, irresistibility, non-imputability and causality. However, by carrying out a verification exercise of the facts proven by the parties in the trial under study, I have been able to determine that the irresistibility and causality requirements established by our jurisprudence are not met in the case, for which reason the proceedings of the judge violated the labor rights of the plaintiff worker, and a sentence must be issued for the payment of compensation for untimely dismissal and the additional legal consequences that this implies.

KEYWORDS: fortuitous event, employment contract, force majeure, employment contracts termination.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Tema: TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR

Antecedentes

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS, "la COVID-19 es la enfermedad causada por el coronavirus conocido como SARS-CoV-2"(ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD [OMS], 2021), enfermedad sobre la cual, se tuvo conocimiento el 31 de diciembre de 2019, en la ciudad de Wuhan (República Popular China) y que durante el año 2020 se transmitió a gran parte de los pobladores del mundo entero, llegando a contabilizarse al 30 de diciembre de 2020 un total de casos confirmados de 82'933.440 (OMS, 2021).

La pandemia del COVID 19 no solo provocó una afectación sanitaria sin precedentes, sino que tuvo efectos, económicos, sociales y laborales sobre la humanidad, llegando a determinarse por parte de la OIT que se habían perdido en el mundo entero alrededor de cuatrocientos millones de plazas de trabajo conforme lo recogió la página de noticias de la ONU (Naciones Unidas, 2020).

En el caso ecuatoriano, el 17 de marzo de 2020, mediante Decreto Ejecutivo 1017 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 163, el señor presidente de la República del Ecuador Lenin Moreno Garcés, declaró el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de Covid-19 por parte de la organización mundial de la salud, con vigencia de sesenta (60) días desde su suscripción disponiendo restricciones a la libertad de tránsito y reunión, toque de queda, cierre de las fronteras y aeropuertos, suspendiendo las clases a todos los niveles de educación y jornada presencial de trabajo de todos los ciudadanos salvo las actividades y servicios determinados expresamente en dicho decreto.

El Estado de excepción fue renovado mediante Decreto Ejecutivo 1052 publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 209, de fecha 22 de mayo de 2020, con vigencia de treinta (30) días desde su suscripción.

El 16 de junio de 2020, mediante Decreto Ejecutivo 1074 publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 225, se declaró un nuevo Estado de excepción en todo el territorio nacional, por calamidad pública por la presencia de la COVID-19 en el Ecuador y por la emergencia económica sobreviniente a la emergencia sanitaria que atravesaba el país, con vigencia de sesenta (60) días desde su suscripción.

Ante la pandemia de la COVID 19 y las medidas tomadas al respecto por el Gobierno del Ecuador a lo largo del año 2020, varios empleadores decidieron dar por terminados los contratos de trabajo de sus colaboradores por la causal prevista en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo; por lo que, al 6 de mayo de 2020, se había aplicado la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor a 5295 trabajadores conforme se desprende de la nota de Diario El Comercio del 8 de mayo de 2020 (Silva, 2020).

Esta aplicación indiscriminada de la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo, desató una serie de procesos judiciales que tienen por objeto determinar la legalidad o no de la terminación de la relación laboral en base a la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo; dentro de los cuales, llamó mi atención y por lo tanto, se volvió el objeto de este análisis el proceso judicial 17371-2020-04872; por cuanto, a diferencia de la mayoría de casos revisados sobre el tema, en este juicio se determinó en sentencia de primera instancia la legalidad de la terminación del contrato de trabajo por parte del Empleador al amparo de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, sentencia que si bien únicamente tiene efecto entre

las partes y a la fecha es objeto de apelación, es el punto de partida para analizar a profundidad el tema del presente estudio.

Diagnóstico

De acuerdo con la información reportada por el Ministerio de Trabajo a la Comisión de los Trabajadores de la Asamblea Nacional al 6 de mayo de 2020, fruto de la crisis sanitaria que afrontó el país durante los meses de marzo a mayo del año 2020, 66.400 trabajadores perdieron su puesto de trabajo, y específicamente se habían registrado 7.120 quejas, relacionadas con despidos intempestivos y con terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor (Silva, 2020).

Al ser la normativa laboral parte del derecho social que desarrolla principios constitucionales como la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos; así como, la interpretación normativa en el sentido más favorable al trabajador es indispensable realizar un análisis de los elementos que deben confluír necesariamente para que opere una terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, sin que exista vulneración de derechos.

Si bien a la fecha no existen sentencias dictadas por la Corte Nacional de Justicia que resuelvan procesos judiciales de terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor respecto de la pandemia del COVID 19, debo precisar que existen precedentes que analizan la causal de terminación prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo así encontramos las sentencias dictadas dentro de los juicios laborales números 13354-2018-00026, 13371-2017-00179 y la resolución número 00481-2017, dentro del caso 1948-2015, que determinan los requisitos copulativos que deben concurrir para que opere esta forma de terminación del contrato de trabajo, siendo los mismos la imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad y la causalidad; de igual forma, se ha pronunciado la Corte Constitucional en la sentencia número 23-20-CN/21 y acumulados de fecha 01 de diciembre de 2021.

Al haber sido utilizada esta forma de terminación del contrato de trabajo a lo largo del año 2020 sin el análisis necesario, en muchos casos el empleador pudo incurrir en actos arbitrarios en donde no se configuraba la causal de terminación antes detallada, lo que se traduce en una terminación de la relación laboral ilegal; es decir, un despido intempestivo, lo que ha enervado de forma considerable la conflictividad laboral y ha abarrotado de juicios laborales a las Unidades Judiciales de Trabajo del país, presentándose la necesidad de analizar cómo se deben probar los elementos desarrollados por la jurisprudencia en un caso en concreto para que proceda la terminación de un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

Justificación

Como premisa general del derecho encontramos que, quien alega la existencia de una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor debe probarla; lo cual, además guarda directamente relación con lo previsto en los artículos 162 y 169 del Código Orgánico General de Procesos que regulan la carga de la prueba, determinando que quien propone afirmativamente un hecho debe probarlo.

Bajo dicho escenario, el problema que afrontan los abogados en libre ejercicio profesional es determinar qué elementos probatorios se deben aportar al proceso laboral para lograr generar absoluta convicción en un juez de que un contrato de trabajo terminó o no por caso fortuito o fuerza mayor y éste a su vez, pueda resolver el conflicto laboral.

Sobre esta problemática, se vuelve trascendente analizar el juicio número 17371-2020-04872 de la Unidad Judicial del Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, con la finalidad de verificar que elementos aportados por los litigantes le permitieron al juzgador arribar a la convicción de que operó en legal y debida forma una terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, buscando que el presente análisis pueda servir como un elemento de apoyo para los abogados en libre ejercicio profesional al momento de plantear la defensa de un juicio sobre este tema.

Para terminar, es preciso indicar que esta investigación es factible desarrollarla; ya que, se puede acceder a la totalidad del proceso gracias al principio de publicidad de los procesos judiciales, que en la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica y de otras universidades existe la bibliografía necesaria, que a través de los portales web de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional están a disposición del público en general los precedentes que se requiere analizar sobre el tema.

Objetivos

Objetivo Central

Analizar los presupuestos jurídicos necesarios para que proceda la terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

Objetivos específicos

- Establecer cuándo opera la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

- Determinar si el COVID 19 y sus efectos constituyen un evento de caso fortuito o fuerza mayor.

- Determinar si en el proceso judicial 17371-2020-04872, confluyeron los elementos necesarios para que opere la terminación del contrato individual del Trabajo por caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia del COVID 19.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Enfoque

El enfoque que se le dará a la presente investigación es cualitativo según el cual (Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. s.f.) “el investigador plantea un problema sin necesariamente seguir un proceso lineal, realizando un análisis inductivo que le permita refinar el problema jurídico durante la investigación y fundamentándose en una perspectiva interpretativa” (p.1), pues se pretende entender a profundidad la terminación de la relación laboral por la causal prevista en el numeral seis del artículo 169 del Código de Trabajo desde las proposiciones existentes en nuestra legislación y precedentes de las más altas cortes de nuestro país, sin recurrir a un análisis estadístico, para enfocarnos en determinar si dentro de las actuaciones del juicio número 17371-2020-04872, se respetó o no las premisas jurisprudenciales para aplicar la figura de la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y cómo el juez logró tener certeza de los hechos de tal manera que al resolver la causa, no se hayan afectado los derechos del trabajador.

Por su parte Del Castillo (2014) respecto del enfoque cualitativo determina: “La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.” (p 240).

Métodos

Los principales métodos que se utilizarán en la presente investigación son el método inductivo, descriptivo y el método analítico

Método Inductivo

Para Martínez Ruiz (2012) “el método inductivo parte de la observación directa para luego hacer una serie de generalizaciones respecto a los fenómenos observados, lo que permite llegar a la formulación de leyes generales” (p.98).

En esta investigación se utilizará el método inductivo ya que fruto de la observación y análisis de un proceso judicial en particular podemos llegar a determinar conclusiones y premisas que pueden ser aplicadas de manera general en casos análogos sobre la misma problemática jurídica.

Método Descriptivo

Según el autor José Luis Abreu (2014)

el método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia (p.198).

Este método nos permitirá realizar una recopilación y estudio ordenado, de las diferentes actuaciones procesales del caso y de las instituciones jurídicas que en él se hallan involucradas y con ello llegar a determinar si las segundas han sido o no adecuadamente aplicadas.

Método Analítico

El método analítico permite “a partir del conocimiento general de una realidad realizar la distinción, conocimiento y clasificación de los distintos elementos esenciales que forman parte de ella y de las interrelaciones que sostienen entre sí” (Abreu, 2014, p.199).

Al analizar un caso relevante vinculado con el problema jurídico de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor de la realidad ecuatoriana, analizaremos si existe una relación causa-efecto entre los elementos que componen esta figura jurídica y los hechos objeto del proceso judicial.

Técnicas e Instrumentos

Al tratarse de un análisis de caso judicial, la tipología de técnica a utilizarse es la documental, a través de la observación directa; ya que, se realizará un estudio pormenorizado del proceso judicial 17371-2020-04872, se realizará un análisis documental de cada actuación procesal de las partes y del juzgador, hasta llegar a analizar el contenido de la sentencia.

Adicionalmente, se realizará una profunda investigación bibliográfica, utilizando la biblioteca virtual de la Universidad Tecnológica Indoamérica y otras bibliotecas y repositorios virtuales con la finalidad de establecer todos los elementos doctrinarios, jurisprudenciales y normativos que encierra la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, que es el objeto principal del caso a ser analizado.

Resultados y Discusión

El artículo 169 del Código del Trabajo establece las formas de terminación de un contrato de trabajo, dentro de las cuales en su numeral sexto contempla al caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como un mecanismo para concluir legalmente el vínculo obrero patronal.

En el presente trabajo se buscó determinar si en el caso judicial materia de análisis confluyeron o no los elementos necesarios para que pudiera operar la terminación del contrato individual del trabajador demandante, por causa de fuerza mayor o caso fortuito durante la pandemia del COVID 19.

Del estudio realizado, así como de las fuentes consultadas, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial se pudo concluir que en este caso específico no existieron copulativamente todos los elementos necesarios para que la relación laboral pudiera terminar por caso fortuito y, pese a ello, se obtuvo una sentencia desfavorable para el actor en primera instancia, existiendo vulneración de derechos laborales del mismo.

El análisis de este caso permite abrir la discusión sobre la problemática que hoy por hoy aqueja a los jueces y juezas de lo laboral a nivel nacional, cuyos despachos se ven abarrotados de procesos judiciales en donde los trabajadores buscan la indemnización por la conculcación de sus derechos, a propósito de que varios empleadores, aunque no todos, vieron en la pandemia de COVID19 una salida fácil para dar por terminadas las relaciones laborales con sus colaboradores, sin liquidarlos conforme a derecho.

Además, se pretende demostrar cómo la falta de criterios judiciales unificados en base a los elementos probatorios que deben ser analizados para determinar la existencia de un caso fortuito que dé paso a la terminación de un contrato individual de trabajo, hacen que hoy por hoy puedan existir casos en que se conculquen derechos laborales a través de resoluciones judiciales que no han sido debidamente motivadas.

CAPÍTULO III: PROPUESTA DE APLICACIÓN (ESTUDIO DEL CASO)

Datos informativos

Número de Causa: 17371-2020-04872.

Autoridad que Conoce el Caso: Dra. María Alexandra Domínguez Arcos, Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito.

Materia: Trabajo.

Trámite de la Causa: Sumario.

Actor: Sr. Carlos Eduardo Quishpe Chicaiza

Demandado: Impresoresmyl S.A., a través de su representante legal Sr. Marco Eduardo Tobar Castillo y por sus propios derechos.

Objeto: Pago de Indemnización por Despido Intempestivo y Jubilación Patronal Proporcional.

Desarrollo del estudio del caso

Antecedentes del caso concreto.-

En materia laboral de acuerdo al artículo 6 en concordancia con el artículo 575 del Código de Trabajo, el Código General de Procesos es norma supletoria y a través de procedimiento sumario previsto en este cuerpo normativo se sustancian las controversias individuales de trabajo.

De acuerdo con lo prescrito en el artículo 141 del Código General de Procesos, todo juicio comienza con la presentación de la demanda, la cual es el mecanismo que tiene el actor para poner en funcionamiento el sistema judicial en pleno ejercicio de su derecho de acción con la finalidad de buscar que se tutele o reconozca un derecho que se considera vulnerado o debe ser reconocido.

La demanda judicial, entonces, constituye la materialización del derecho a la acción, que el Estado debe satisfacer abriendo una instancia y obligándose a decidir sobre la pretensión que constituye el objeto material o jurídico de la acción. (Rodríguez y Ferreira, 2009).

Para que la demanda sea admitida a trámite, debe cumplir con los requisitos formales previstos en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos.

En el caso materia de estudio el accionante presenta su demanda estableciendo los siguientes hechos:

- a) Indica que inició una relación laboral con la compañía IMPRESORESMYL S.A, el 01 de diciembre de 1999, mediante contrato de trabajo a plazo fijo.
- b) Que el mismo prestaba sus servicios para la compañía demandada en calidad de empleado fotomecánico, que a partir del año 2012 fue nombrado Sub Gerente General, con un sueldo de \$675.00 más un bono de eficiencia de \$315.00.
- c) Que en el mes de enero de 2020 se le suspendió el bono y las horas extras en vista que desde el mes de noviembre del año 2019 aproximadamente su empleador le indica que la empresa se va a cerrar, planteándole negociar su liquidación de haberes con valores fijados por el dueño de la empresa.
- d) Sostiene que el sueldo le pagaban siempre atrasado desde el mes de noviembre de 2019, además que los valores que le corresponden del mes de febrero y marzo ya no fueron cancelados.
- e) Para terminar textualmente establece: *“Su señoría, esas son las circunstancias en las que he sido despedido a intempestivamente y hasta la presente fecha no se me ha cancelado mi liquidación de haberes e indemnización a la que tengo derecho inclusive el pago de mi jubilación patronal (...)”*

Fruto de los hechos anotados, el actor solicita que en sentencia se condene a la parte demandada al pago de lo siguiente:

- a. Sueldo de los meses de febrero y marzo del 2020, más el triple de recargo de acuerdo al artículo 94 del Código del Trabajo.
- b. Décimo tercer sueldo proporcional a marzo de 2020.
- c. Décimo cuarto sueldo proporcional a marzo 2020.
- d. Horas extras pendientes de los meses de febrero y marzo.
- e. Vacaciones no pagadas del año 2019-2020.
- f. Despido intempestivo, al tenor del Art. 188 del Código de Trabajo.
- g. Desahucio.
- h. Se designe un perito liquidador para el cálculo de la Jubilación Patronal por el periodo de servicios 2 de diciembre de 1999 al 17 de marzo de 2020.

Adicionalmente, en cumplimiento de lo previsto en el numeral 7 del artículo 142 del Código General de procesos, el actor anunció los medios probatorios que considera necesarios para justificar sus afirmaciones; sin embargo, para efectos de nuestro estudio únicamente me enfocaré en los elementos probatorios encaminados a sustentar el despido intempestivo, que fueron los siguientes:

- a. Declaración de parte de la demandada.
- b. Correo electrónico materializado donde se notifica la terminación de la relación laboral.

En virtud de que a criterio de la juzgadora la demanda no cumplía con los requisitos formales, mediante providencia de fecha cuatro de noviembre de 2020 ordenó completar la misma respecto de los fundamentos de hecho, fundamentos de derecho y la pretensión relacionada con el pago de jubilación patronal.

El actor completó su demanda sobre los puntos determinados por la juzgadora y específicamente sobre los fundamentos de hecho determinó:

- a. Que a mediados del año 2012 fue designado Sub Gerente General, con un sueldo de \$700.00 más un bono de eficiencia de \$315.00.

- b. Que el 17 de marzo del 2020 fue notificado mediante correo electrónico con el despido intempestivo.

Una vez cumplida la diligencia de citación, que es el acto procesal por el cual se pone en conocimiento de la parte demandada la demanda formulada en su contra y los autos dictados por el juzgador hasta este momento, la demandada conforme lo dispone el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos tiene el término de quince días para contestar la demanda cumpliendo con los requisitos previstos en el artículo 151 *ibidem*.

La contestación a la demanda es el acto procesal mediante el cual la parte demandada ejerce su derecho a la defensa, pronunciándose sobre los hechos propuestos en la demanda, así como formulando las excepciones de las cuales se crea asistida.

Respecto de las excepciones Couture (2009) indica “Excepción es, pues, en nuestro concepto, el poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción” (p 79).

El Código General de Procesos no hace una clasificación de las excepciones de forma específica; sin embargo, en su artículo 153 determina como excepciones previas de forma taxativa a las siguientes:

1. Incompetencia de la o del juzgador.
2. La incapacidad o falta de personería de la parte actora o su representante.
3. Falta de legitimación en la causa o incompleta conformación de litis consorcio.
4. Error en la forma de proponer la demanda, inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones.
5. Litispendencia.
6. Prescripción.
7. Caducidad.
8. Cosa juzgada.

9. Transacción.

10. Existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación.

Las cuales deben ser resueltas en audiencia preliminar en procesos ordinarios, mientras que en procesos que se tramitan en una sola audiencia serán resueltas en la primera fase de la audiencia única, mientras que las demás excepciones que plantee el accionado se resolverán en sentencia.

En el caso materia de estudio la parte demandada se pronunció sobre los hechos de la siguiente forma:

- a) Niega pura y simplemente los fundamentos de hecho.
- b) Acepta la fecha de inicio y fija como fecha de terminación de la relación laboral el 16 de marzo de 2020.
- c) Acepta el cargo y última remuneración del actor.
- d) Niega que el actor haya sido despedido intempestivamente, y afirma que la relación laboral terminó de acuerdo a lo previsto en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo; esto es, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.
- e) Niega adeudar valores por remuneraciones.

En cuanto a las excepciones, el demandado única y exclusivamente propone la falta de derecho del actor, excepción que ataca al fondo de la controversia; por lo cual, la misma debe ser resuelta en sentencia, siendo los hechos en que sustenta su defensa los siguientes:

- a) Respecto de remuneraciones y beneficios legales reclamados indica que los mismos han sido pagados vía transferencia a la cuenta bancaria del demandado y mediante consignación del finiquito del actor en el Ministerio de Trabajo.

- b) Respecto del despido intempestivo el demandado sustenta su excepción determinando que la relación laboral concluyó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, sosteniendo que la Pandemia del Covid 19, el Estado de excepción declarado por el Presidente de la República y las medidas dictadas para evitar los contagios como prohibición de realizar el trabajo de forma presencial; afectaron gravemente a la compañía demandada, impidiendo que ésta pueda realizar sus actividades comerciales y productivas ocasionando el cese total y definitivo de las actividades económicas de la compañía IMPRESORESMYL S.A. y en consecuencia la demandada se vio obligada a terminar el contrato de trabajo por la causal antes detallada.

- c) Respecto de la pretensión relacionada con el pago de jubilación patronal se sostuvo que al haber terminado la relación laboral por un hecho distinto al despido intempestivo el actor no tiene derecho al pago de la misma.

Con la finalidad de sustentar los hechos determinados en su contestación a la demanda, conforme lo dispone el artículo 152 del Código General de Procesos, la accionada anunció los medios probatorios que consideró le permitirían justificar la terminación de la relación laboral por la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo, los cuales son:

- a) La materialización de las declaraciones de IVA de la compañía IMPRESORESMYL S.A. de los meses de enero a diciembre del año 2020, con las que busca sustentar que la demandada no ha tenido operación económica alguna desde el mes de marzo de 2020, fruto del cese total y definitivo de sus operaciones.

- b) La copia certificada del acta de Junta General de Accionistas de la compañía IMPRESORESMYL S.A. de fecha 16 de abril de 2020, mediante la cual, se decide el cierre definitivo de la compañía demandada, fruto de la pandemia del COVID 19 y las medidas de suspensión de las actividades económicas dictadas por el Gobierno.

c) Declaración de parte del actor.

d) El informe pericial realizado a la contabilidad de la demandada con el que pretende sustentar que el cese total y definitivo de las actividades económicas de IMPRESORESMYL S.A. fue a consecuencia de la Pandemia provocada por el COVID19 y de las medidas de restricción dictadas por el Gobierno Nacional.

De forma adicional, la compañía demandada, presentó reconvención, que consiste en ejercer una acción contra el demandado buscando que en sentencia se reconozcan una o varias pretensiones formuladas por el actor.

Recurriendo a la doctrina encontramos que la reconvención es definida cómo: “la demanda que plantea el demandado en ocasión de contestar la pretensión notificada” (Gozaini. 2005. p60)

Cabe puntualizar que el Código General de Procesos, en su artículo 150 en concordancia con el artículo 333, establece que en materia laboral y en procedimiento sumario con el que se tramitan las causas laborales por regla general no procede la reconvención salvo que la misma sea conexa; lo cual implica que “la pretensión principal como la demanda reconvencional se vinculen permitiendo que se dicte una única sentencia” (Gozaini. 2005, p 61)

Las pretensiones de la reconvención fueron las siguientes:

a) El pago de las cuotas del préstamo quirografario de los meses de febrero y marzo de 2020 del actor.

b) El pago de aportes personales al IESS de los meses de febrero y marzo de 2020 del actor.

c) Valores depositados en el Sistema SUPA por concepto de retenciones de alimentos de los meses de febrero y marzo de 2020 a favor del actor.

De acuerdo con el trámite previsto para el procedimiento sumario en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos se convocó a audiencia única, la cual se desarrolla en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación, mientras que en la segunda fase se desarrollará el debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas y alegato final; concluidas las fases anotadas el juzgador resolverá de manera oral sin perjuicio de notificar la sentencia por escrito debidamente motivada en el término de diez días.

En el caso de estudio, la audiencia única se desarrolló el 10 de junio de 2022, donde la parte actora reconoció el pago de las remuneraciones y beneficios legales demandados y por su parte la compañía demandada desistió de la reconvenición por lo que los puntos materia de la controversia se fijaron en: pago de despido intempestivo, pago de desahucio y pago de proporcional de jubilación patronal

Problemas jurídicos planteados

Conforme fue detallado en los antecedentes del presente caso, el objeto del juicio materia de análisis única y exclusivamente versó en determinar si procedía o no la pretensión relacionada con la existencia o no del despido intempestivo, es decir, si la aplicación de la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo por parte de la demandada se ajusta o no a derecho.

Por lo tanto, los problemas jurídicos que busca resolver la sentencia son:

- 1.- Si la pandemia del COVID 19 y las medidas del gobierno ecuatoriano para evitar los contagios constituyen un evento de caso fortuito o fuerza mayor.
- 2.- Cuáles son los elementos que deben confluir para que proceda una terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

Desarrollo

La pandemia del COVID 19 y las medidas del gobierno ecuatoriano constituyen un evento de caso fortuito o fuerza mayor.

La definición legal de fuerza mayor se encuentra en el artículo 30 del Código Civil ecuatoriano que, en su título preliminar, Parágrafo 5o. denominado por el legislador como “Definición de varias palabras de uso frecuente en las leyes”, textualmente establece lo siguiente: “Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc (Codificación del Código Civil. 2005. Art. 30).”

De la norma transcrita, podemos arribar a las primeras precisiones entorno a este punto.

- a) De acuerdo a la legislación ecuatoriana la “fuerza mayor” y el “caso fortuito” son sinónimos.
- b) El Código Civil ecuatoriano define la fuerza mayor o caso fortuito como *“el imprevisto al que no es posible resistir”*.
- c) El legislador ecuatoriano, para mejor entendimiento de la norma, presenta de forma enunciativa algunos ejemplos de caso fortuito o fuerza mayor, aclarando que de ninguna manera se trata de una lista que se restrinja a la enunciación transcrita, sino por el contrario, fuerza mayor podría ser cualquier hecho que se enmarque en la definición anotada previamente, esto es, un hecho imprevisible que no se puede resistir.

Esta concepción también ha sido adoptada a través del desarrollo jurisprudencial de nuestro país: “Los casos fortuitos que se enumeran en el Art. 30 del Código Civil no son más que ejemplos, como lo indica claramente la expresión de la ley, y sobre todo la partícula, etc” (Corte Suprema de Justicia, 2002, p.2278).”

Una vez develada la definición legal de fuerza mayor, en aplicación de las reglas de interpretación de la ley previstas en el propio Código Civil ecuatoriano encontramos que las palabras de la ley se entenderán en su “*sentido natural y obvio*”, por lo que, debemos analizar qué implican los dos elementos indispensables que debe tener la fuerza mayor:

- a) Ser imprevisible.
- b) Ser irresistible

Para tal efecto recurriremos en primer lugar al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que define a la palabra Imprevisible de la siguiente forma: “Que no se puede prever” (Real Academia de la Lengua Española, 2021); mientras que, prever es definida como “ver con anticipación” (RAE.2021). En consecuencia, un hecho imprevisible es aquel que no se puede anticipar y ni pronosticar sus futuras contingencias.

En la doctrina se define a un hecho como imprevisto cuando “dentro de los cálculos ordinarios de un hombre normal, no era dable la espera de su ocurrencia” (Ramos Pazos. 2008. P.266). Así mismo, se considera a los acontecimientos imprevistos como “aquellos poco frecuentes, que por excepción suelen sobrevenir, y que no han sido tomados en cuenta por las partes al momento de contratar” (De la Maza. En Ramos Pazos. 2008. P.266).

En cuanto al concepto de irresistible, encontramos que el Diccionario de la Real Academia lo establece como: “Que no se puede resistir” (RAE. 2021); y, a la palabra resistir como: “Tolerar, aguantar o sufrir”.

Por su parte el profesor René Ramos Pazos (2008), considera que irresistible significa que “impide al deudor, bajo todo respecto o circunstancia, poder cumplir. Si puede hacerlos en forma más difícil o más onerosa, no estamos frente a un caso fortuito” (p. 267).

Por tanto, un hecho es irresistible cuando no es posible tolerarlo o aguantar sus consecuencias aun cuando se le haya planteado las defensas idóneas dentro del rango normal que se le puede exigir a un sujeto ordinario.

La jurisprudencia ecuatoriana es coincidente y define a los elementos que configuran al caso fortuito o fuerza mayor de la siguiente manera:

El primer elemento se refiere a un hecho imprevisible, esto es, alude a la idoneidad del deudor de anticipar el suceso dañoso que impide el cumplimiento de una obligación contractual. El evento tendrá tal carácter cuando la posibilidad de su accionante supera la aptitud moral, de previsión que se debe exigir al deudor, que en el caso de responsabilidad civil contractual es la del hombre común.[...] El segundo elemento constitutivo de la fuerza mayor o caso fortuito es el hecho de que debe ser irresistible. Se trata de un hecho inevitable, o [d]e la insuficiencia material del individuo para obstaculizar o impedir la producción de acontecimientos dañosos.” (Corte Nacional de Justicia. 2009. P.14-15).

En consecuencia, para que un hecho sea alegado por una de las partes contractuales como fortuito o de fuerza mayor, debe ser imprevisible e irresistible, en el caso de que no se cumpla con uno de los dos requisitos, no se puede hablar de la existencia de fuerza mayor; sin embargo, se debe precisar que el artículo 30 del Código Civil única y exclusivamente establece los elementos que deben conjugarse para que un hecho sea considerado como caso fortuito o fuerza mayor pero dicha norma no regula la aplicación de esta figura jurídica a ningún caso en particular, ni determina de ninguna manera sus efectos frente a un contrato legalmente celebrado, por lo que debemos recurrir al análisis del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Elementos que deben confluir para que proceda una terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

El Código del Trabajo en su artículo 169 establece que el contrato de trabajo puede terminar legalmente “ *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo (...)*”

Al respecto es preciso indicar que si bien, no ha existido a lo largo de la historia reciente del país un acontecimiento similar a la Pandemia del COVID 19, si han existido eventos de caso fortuito donde la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado sobre terminaciones de contratos de trabajo por la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo como es el caso de la sentencia de casación dictada dentro del juicio laboral número 13354-2018-00026 donde la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia determinó:

Es importante destacar que de la disposición transcrita (artículo 169.6 C.T.) se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: a.- Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea **inimputable** o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; b.- Que el hecho o suceso sea **imprevisible**, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c.- Que el hecho o suceso sea **irresistible**, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d.- Que los daños ocurridos **se deban causalmente** a la ocurrencia del hecho o suceso. (Corte Nacional de Justicia.2019.p.5).

Criterio que además fue corroborado por la Corte Constitucional en su fallo 23-20-CN y acumulados/21, que determina:

61.Por su parte, respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, la Corte Nacional de Justicia, a través de su jurisprudencia, ha indicado lo siguiente:

[...] considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea **inimputable** o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que estas no hayan contribuido en su ocurrencia; b. Que el hecho o suceso sea **imprevisible**, es decir, que no se haya

podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c. Que el hecho o suceso sea **irresistible**, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d. Que los daños ocurridos se deban **causalmente** a la ocurrencia del hecho o suceso. (Corte Constitucional del Ecuador. 2021. Parr.61).

En consecuencia, los parámetros para determinar la procedencia o no de la terminación de un contrato de trabajo por la causal sexta del artículo 169 del Código del trabajo se encuentran determinados por los precedentes previamente anotados, estableciendo como requisitos indispensables la concurrencia de: no imputabilidad del empleador, que el hecho que se alega como circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor cumpla con las características de ser irresistible e imprevisible y que exista una relación de causalidad entre el hecho de caso fortuito o fuerza mayor y la imposibilidad de cumplir con el contrato de trabajo, todo lo cual, en conjunto lleva a la terminación de la relación laboral.

Respecto de los requisitos anotados, al tratar el tema de la definición de caso fortuito o fuerza mayor ya fueron analizados los elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad, por lo que, en este punto nos enfocaremos en los requisitos de inimputabilidad y causalidad.

Respecto de la inimputabilidad debo indicar que el autor Fernando Eduardo León Quinde (2002) en su obra Elementos del Incumplimiento de las Obligaciones nos brinda un concepto a mi criterio sumamente claro del elemento inimputabilidad que estamos analizando: “se considera inimputable aquel acontecimiento ajeno al deudor, que no sea provocado por él ni que con su actividad contribuya a producirlo” (p.100).

En consecuencia, el elemento de la inimputabilidad se lo puede determinar en materia laboral como la total y absoluta falta de culpa o dolo del empleador en los hechos que produjeron la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo, de tal manera que el accionar del empleador de ninguna manera haya causado la

circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor, ni que haya ampliado o maximizado sus efectos.

Respecto del elemento causalidad, debo indicar que debe existir una relación de causa y efecto directa entre la circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor y la imposibilidad de cumplir con el objeto del contrato laboral, es decir, el hecho imprevisto e irresistible debe impedir el cumplimiento del objeto de la contratación laboral.

En conclusión, para que opere la terminación de la relación laboral por la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo deben presentarse hechos externos que surgen en forma autónoma e independiente sin ningún tipo de culpa o dolo del empleador, que no pudieron ser previstos por el mismo dentro del cuidado normal que una persona le da sus negocios, y que una vez sucedidos tales hechos, realizó los esfuerzos necesarios para evitar sus efectos, sin poder evitarlos o resistirlos y que tales efectos causen la imposibilidad de cumplir con los contratos de trabajo.

Medidas de reparación dispuestas

En el caso analizado al haberse fijado en la audiencia única como únicos puntos de la controversia el pago de la indemnización por despido intempestivo, la bonificación por desahucio y el pago de la jubilación patronal proporcional, pretensiones total y absolutamente ligadas a la forma de terminación de la relación laboral y en sentencia haberse resuelto que la terminación de la relación laboral por la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo operó en legal forma, no se dictó ningún tipo de medida de reparación en favor del trabajador.

Análisis crítico de la sentencia

La sentencia dictada dentro del juicio número 17371-2020-04872 guarda un esquema integrado por los siguientes apartados:

I.- Parte expositiva.

- Identificación de las Partes
- Enunciación de los hechos y circunstancias objeto de la demanda.
- Enunciación de los hechos y circunstancias objeto de la defensa de la demanda.
- Actos Procesales.

II.- Parte Considerativa

- Primero: Validez Procesal.
- Segundo: Conciliación Acuerdo entre las Partes.
- Tercero: Motivación.
- Cuarto: Análisis Resolutivo.
- Quinto: Puntos de Debate.
- Sexto: Terminación de la Relación Laboral.
- Séptimo: Otros Puntos Objeto de la Litis.

III.- Parte Resolutiva.

En la parte expositiva la señora juez de la causa identifica a las partes, detalla los hechos expuestos en la demanda, de forma sucinta se refiere a lo expuesto en la contestación y detalla los actos procesales que se han desarrollado de forma general en el juicio.

La segunda parte de la sentencia es la parte considerativa, donde en primer lugar se declara la validez procesal, se refiere a que no existió conciliación, hace un acercamiento a qué es la motivación y la carga de la prueba desde el punto de vista teórico sin referirse al caso en particular, en el punto denominado análisis resolutivo determina la existencia de relación laboral por cuanto las dos partes así lo aceptaron en la demanda y contestación, determina el tiempo de servicios desde el día 1 de diciembre de 1999 hasta el 16 de marzo de 2020, y monto de última remuneración USD 740,24 dólares, al referirse a los puntos del debate se determina que específicamente son la forma de terminación de la relación laboral y como

consecuencia de ello la procedencia o no del pago de la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y pago de jubilación patronal proporcional.

En el sexto numeral de la parte considerativa de la sentencia denominado “Terminación de la Relación Laboral”, la señora juez procede a resolver el objeto de la controversia para lo cual realiza los siguientes razonamientos y valoraciones:

a) Indica que la parte actora plantea en su demanda como pretensión el pago de la indemnización por despido intempestivo y la parte demandada formuló como excepción la falta de derecho del actor afirmando que la relación laboral con el actor terminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, bajo las premisas anotadas la señora juez sostiene como primer razonamiento que la parte demandada tiene la carga de probar la forma de terminación de la relación laboral, criterio que es totalmente acertado al tenor de lo previsto en el artículo 169 del Código General de Procesos; ya que, el demandado debe probar las afirmaciones explícitas sobre los hechos expuestos en su contestación, en concordancia con el artículo 1563 del Código Civil que con absoluta claridad determina que quien alega la existencia de caso fortuito debe probarlo.

b) Realiza la valoración de los elementos probatorios aportados por el demandado para justificar su afirmación encontrando: 1.- Que la Materialización de Declaraciones de IVA del año 2020 de la compañía demandada le brindó la convicción de que IMPRESORESMYL S.A. no ha tenido actividad económica alguna desde marzo de 2020.; 2.- Que del acta de la junta General Ordinaria y Universal de Accionistas de la Compañía IMPRESORESMYL S.A. celebrada el 16 de abril del 2020 se desprende que los accionistas de la compañía establecen que fruto de la emergencia nacional producida por el COVID 19 la compañía tuvo que cerrar y que ésta dejó de operar de forma absoluta días antes de notificar a los trabajadores la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

c) Que del Informe pericial, sustentado por el señor Perito debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura ratifica que no se han registrado ingresos por ventas desde abril de 2020 a diciembre de 2020.

d) Que se ha producido en audiencia la Resolución No. SCVS-IRQ-DRASD-2021-00007582 de la Superintendencia de Compañías, que aprueba la disolución voluntaria de la compañía demandada.

3.- Con la finalidad de motivar la sentencia, la juzgadora se refiere a la sentencia de la Corte Constitucional No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, de la cual, concluye dos postulados de forma acertada el primero relacionado a la inaplicabilidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 al caso en particular por ser una norma que se dictó con posterioridad al desarrollo de los hechos y el segundo la obligatoriedad del juez de verificar la concurrencia de los elementos inimputabilidad, imprevisibilidad; irresistibilidad y causalidad, razonamiento teórico a mi criterio acertado y que guarda la misma línea de pensamiento expuesta en el presente trabajo monográfico al analizar el problema jurídico en las líneas precedentes.

4.- Luego de la determinación de la realidad procesal fruto de la valoración probatoria realizada por la juzgadora, la cual, de acuerdo a lo previsto en el artículo 164 del Código General de Procesos debe sujetarse a las reglas de la sana crítica que consisten en la “libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez, sean aplicables al caso” (Echandía, 1976, p 99); así como el análisis teórico realizado de la figura jurídica de la fuerza mayor, la señora juez arriba a la conclusión de que *“la parte demandada ha justificado en legal y debida forma que con fecha 16 de abril del 2020 la Junta General Universal de Accionistas por los motivos allí expuestos decidieron el aprobar el proceso de liquidación de la compañía IMPRESORESMYL S.A., misma que además fue aprobada por la Superintendencia de Compañías”* concluyendo que la parte demandada ha probado que la

terminación de la relación laboral terminó de acuerdo a lo previsto en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

Punto en el cual, la juzgadora incurre en un error de motivación; ya que, de acuerdo con la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, para que una resolución se encuentre motivada debe contar con una estructura mínimamente completa. Esta estructura, conforme la sentencia vinculante No. 1158-17-EP/21, se resume en los siguientes puntos:

Una fundamentación normativa suficiente, que tiene relación con que se identifiquen las normas cuya consecuencia jurídica se va a aplicar para resolver el caso.

Una fundamentación fáctica suficiente, que implica que el fallo contenga una descripción detallada de los hechos relevantes del caso que han sido debidamente comprobados durante el procedimiento; y,

La explicación de la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho, es decir, que explique por qué los hechos del caso se subsumen (adecuan) en la hipótesis de la norma cuya consecuencia jurídica se aplica.

En el caso materia de estudio, se configuró el vicio de falta de explicación de la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho, ya que, la sentencia realiza un análisis adecuado del marco teórico que existe en torno a la figura de la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor; por cuanto, acertadamente cita el precedente jurisprudencial que establece la necesidad que confluayan copulativamente los requisitos de inimputabilidad, imprevisibilidad, irresistibilidad y causalidad para que proceda esta forma de terminación del contrato de trabajo; sin embargo, la juzgadora no centra su análisis en determinar si estos elementos se cumplieron en el caso a resolver, sino que se limita a concluir que se produjo el cierre de la compañía demandada producto de la pandemia y en consecuencia fue adecuadamente aplicada la causal sexta del artículo

169 del Código del Trabajo. Por el contrario, si contrastamos los requisitos desarrollados por la jurisprudencia para que opere esta figura jurídica, con los hechos probados en el juicio encontramos que no se cumplen los requisitos de irresistibilidad y causalidad.

Respecto del requisito de la irresistibilidad, a lo largo del presente estudio hemos determinado que un hecho es irresistible cuando no es posible tolerarlo, aún cuando se le haya planteado las defensas idóneas dentro del rango normal que se le puede exigir a un sujeto ordinario, circunstancia que en el caso analizado no se cumplió por la compañía demandada; ya que, si bien el 17 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional a través del Decreto Ejecutivo 1017 por motivo de la pandemia del COVID 19 dicta Estado de excepción disponiendo el confinamiento de todos los ciudadanos salvo los servicios determinados expresamente en dicho decreto, también a través del Ministerio de Trabajo dictó medidas para mitigar los efectos de la pandemia y las medidas dispuestas en el decreto antes anotado, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 del 15 de marzo de 2020, prescribiendo que para los casos en que no es posible el teletrabajo, se podría aplicar la reducción emergente, la modificación, la suspensión de la jornada laboral e incluso conferir vacaciones de forma anticipada; sin embargo, la compañía demandada decidió directamente dar por terminados los contratos de trabajo, sin haber agotado ningún tipo de medida de mitigación conferida por el gobierno nacional.

Por otra parte, no se cumple con el requisito de causalidad, ya que, de acuerdo a la sentencia y la expresa afirmación de la compañía IMPRESORESMYL S.A. en su contestación a la demanda, la relación laboral terminó el 16 de marzo de 2022, pero a dicha fecha si bien en Ecuador ya se habían presentado casos de contagio del COVID 19 no se habían presentado ninguno de los efectos económicos que produjo la pandemia e incluso el Decreto Ejecutivo 1017 fue dictado el 17 de marzo de 2020, por lo que no existe ningún tipo de relación causa y efecto entre los hechos que en abstracto pueden ser determinados como circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor y la terminación de la relación laboral o eventual desaparición del puesto del trabajo del actor.

Propuesta personal de solución del caso

La parte demandada tenía la obligación de probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en su contestación conforme lo indica el artículo 162 del Código General de Procesos, esto es que la terminación del contrato de trabajo se produjo por caso fortuito o fuerza mayor.

Para que proceda la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor deben haber concurrido los elementos de imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad y causalidad determinados por la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional.

En el caso en análisis, se produjo como prueba la declaración del IVA de marzo a septiembre del 2020, el informe pericial a la contabilidad de la demandada y, el acta de la junta de accionistas de fecha 16 de abril del 2020; buscando justificar que por la afectación económica que sufrió la compañía por la pandemia del COVID 19 y declaratoria de emergencia nacional la accionada se vio obligada cesar sus actividades económicas y terminar el contrato de trabajo.

En tal sentido, la prueba producida no sustenta el cumplimiento de todos los requisitos que deben confluir indispensablemente para que proceda la conclusión de la relación laboral por aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; ya que, no se ha justificado que previo a la terminación del contrato de trabajo del actor, la demandada agotó al menos una de las medidas para preservar el empleo previstas en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 del 15 de marzo de 2020, sino que por el contrario de forma inmediata se optó por terminar con la relación laboral el 16 de marzo de 2020 por lo que no se cumple con el requisito de irresistibilidad ya que este implica haber tomado las medidas ordinarias para buscar resistir los efectos del caso fortuito alegado.

Adicionalmente la demandada no ha justificado la existencia de una relación de causa y efecto entre los eventos de caso fortuito o fuerza mayor establecidos en la

contestación a la demanda, esto es, los efectos económicos de la Pandemia del COVID 19, las decisiones gubernamentales para mitigar los contagios y la desaparición del puesto de trabajo del actor, por cuanto la fecha de terminación de la relación laboral (16 de marzo de 2020), es anterior a los efectos económicos de la pandemia del COVID 19 y al Decreto 1017 donde se declara el estado de excepción que tiene fecha 17 de marzo de 2020.

En consecuencia, la terminación de la relación laboral por parte de la demandada al amparo del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo no se ajusta a derecho deviniendo en ilegal y al ser el despido intempestivo la terminación de la relación laboral de forma unilateral, ilegal y sin justa causa o que existiendo la misma no se ha cumplido con el procedimiento establecido en la ley para dar por terminadas las relaciones laborales, es claro que el empleador ha incurrido en un despido intempestivo.

Como consecuencia de los razonamientos expuestos, la sentencia debió condenar al empleador accionado al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo, y en cumplimiento de la misma norma, ésta debe también ser condenada al pago de la bonificación por desahucio, así como, las pensiones mensuales de jubilación patronal proporcional, ya que el trabajador prestó sus servicios para el empleador demandado desde el 1 de diciembre de 1999 hasta el 16 de marzo de 2020; es decir, más de veinte años de servicio.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los elementos que deben concurrir copulativamente para que opere la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor son la inimputabilidad que implica ausencia de culpa o dolo del empleador en el acaecimiento de la circunstancia de fuerza mayor, imprevisibilidad corresponde a que la circunstancia de caso fortuito no pudo ser prevista dentro de un estándar de cuidado normal y ordinario, irresistibleidad supone que el empleador no pudo soportar o resistir sus efectos a pesar de haberle presentado las medidas que estuvieron a su alcance para evitar los mismos y que exista una relación de causa efecto entre la circunstancia de fuerza mayor y la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo.
- La pandemia del COVID 19 y las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar los contagios constituyen un evento de caso fortuito o fuerza mayor en abstracto, pero para que puedan ser causa de terminación de los contratos de trabajo deben cumplir con los requisitos copulativos desarrollados por la doctrina y jurisprudencia.
- Los elementos probatorios constantes en el proceso judicial 17371-2020-04872, le brindaron a la juzgadora convicción suficiente de que la compañía demandada cesó sus actividades por efectos de la pandemia del COVID 19 y las medidas dictadas por el gobierno nacional, sin embargo, ello no justifica la aplicación de la causal sexta del artículo 169 del Código del Trabajo, sino el cumplimiento de los requisitos copulativos desarrollados por la doctrina y jurisprudencia para que opere esta figura jurídica, lo cual no fue justificado en el caso de estudio.

Recomendaciones

- Al existir una alta conflictividad en materia laboral sobre la terminación de los contratos de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor se debe brindar la capacitación necesaria a los operadores de justicia sobre esta figura jurídica para evitar que se produzcan violaciones a los derechos de los trabajadores o que la parte demandada, dueña de los medios de producción induzcan a error al juzgador.
- Tanto el Consejo de la Judicatura como los colegios de abogados, deben buscar la difusión y capacitación necesaria a los abogados en libre ejercicio profesional sobre los elementos que encierra la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo, enfocado hacia los elementos a probarse en este tipo de controversias, por cuanto es preponderante para una adecuada administración de justicia que los abogados ejerzan una defensa técnica para poder alcanzar un adecuado reconocimiento y garantía de los derechos del trabajador.
- La Corte Nacional de Justicia en el ejercicio de sus atribuciones debe dictar una resolución obligatoria que unifique los criterios que existen sobre los elementos a ser justificados en este tipo de controversias para mayor claridad de los jueces de instancia al momento de resolver las causas y de los litigantes al momento de presentar su demanda o contestación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. Daena: International Journal of Good Conscience, 9(3).
- Codificación del Código Civil. Registro Oficial 46, Suplemento. 24 de junio de 2005. (Ecuador)
- Código del Trabajo. Registro Oficial 162. 29 de septiembre de 1997. (Ecuador)
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Registro Oficial No. 506 Suplemento. 22 de mayo de 2015 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. 20 de octubre de 2008. (Ecuador)
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 23-20-CN y acumulados/21. 01 de diciembre de 2021.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21. 20 de octubre de 2021.
- Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Civil, Mercantil y Familia. Sentencia en Juicio No.: 228-2007. 5 de noviembre de 2009.
- Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral. Sentencia de casación en juicio No. 13354-2018-00026. 4 de febrero de 2019.
- Corte Suprema de Justicia. Primera Sala de lo Civil y Mercantil. Resolución No. 3922001, en Juicio n.º302-1998. 28 de febrero de 2002.
- Corte Suprema de Justicia. Primera Sala de lo Civil y Mercantil. Sentencia de Tercera Instancia, en Juicio seguido por Don José Félix Crespo contra Don Ángel María Zarama, Gaceta Judicial Serie I, No. 24.
- Couture, E. (2009). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. B de F Ltda.
- Del Castillo, C. C. y Olivares Orozco, S. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. <https://elibro-net.indoamerica.idm.oclc.org/es/ereader/utiec/39410?page=5>
- Echandía, H. (1976). Teoría General de la Prueba Judicial. Ed. Zavalía, Bs. As.
- El Comercio. (06 de mayo de 2020). 66 400 trabajadores perdieron sus empleos durante la emergencia sanitaria.

<https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-desempleo-trabajadores-emergencia-sanitaria/>

Gozaini, O. (2005). Elementos de Derecho Procesal Civil. Ediar.

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. (s.f). Técnicas e Instrumentos de Investigación. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/618544/mod_resource/content/1/T%C3%A9cnicas%20y%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf#:~:text=Conjunto%20de%20herramientas%20y%20procedimientos%20e,protocolos%20establecidos%20en%20cada%20metodolog%C3%ADa.&text=Se%20constituyen%20por%20los%20procesos,hecho%20de%20una%20persona%20o%20grupo%20social.

Martínez Ruiz, H. (2012). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <https://elibro-net.indoamerica.idm.oclc.org/es/ereader/utiec/39957?page=98>

Naciones Unidas. (30 de junio de 2020). La pérdida de empleos por el COVID-19, peor de lo que se esperaba. <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476782>.

Organización Mundial de la Salud. (13 de mayo de 2021). Información básica sobre la COVID19. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>.

Quinde, L. y Eduardo, F. (2002). Elementos del Incumplimiento de las Obligaciones. Editorial Jurídica del Ecuador.

Ramos Pazos, R. (2008). De las Obligaciones. Legal Publishing Chile.

Real Academia de la Lengua Española [RAE].(2021). Diccionario de la lengua española. Recuperado en <https://dle.rae.es/>

Rodríguez Juárez, M. y Ferreira de la Rúa, A. (2009). Manual de derecho procesal civil. Alveroni Ediciones. <https://elibro-net.indoamerica.idm.oclc.org/es/ereader/utiec/76321?page=85>.

Silva,D. (08 de mayo de 2020). 5 295 trabajadores han sido desvinculados por fuerza mayor. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-desvinculados-empresas-fuerza-mayor.html>