

07

Fecha de presentación: abril, 2020

Fecha de aceptación: junio, 2020

Fecha de publicación: julio, 2020

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL

TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITEN LABORAR EN TIEMPO DE PANDEMIA COVID-19

TERMINATION OF THE INDIVIDUAL CONTRACT OF WORK DUE TO UNFORESEEN CIRCUMSTANCES OR FORCE MAJEURE THAT MAKES IT IMPOSSIBLE TO WORK IN TIMES OF PANDEMIC COVID-19

Manaces Esaud Gaspar Santos¹

E-mail: uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Marcela Anarcaly Zambrano Olvera¹

E-mail: ab.mazo@outlook.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4188-2463>

Orlando Iván Ronquillo Riera¹

E-mail: uq.orlandoronquillo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6020-7255>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63.

RESUMEN

En este tiempo la humanidad atraviesa una mundial pandemia infecciosa que puede transmitir una persona infectada a otras por medio de la tos, estornudo o al espirar. Este virus es originado por el síndrome respiratorio agudo grave (SARC-Cov2), denominado Corona Virus Disease 2019. Los síntomas son: fiebre, tos seca, cansancio, dificultad al respirar o sensación de falta de aire, dolor o presión del pecho, incapacidad de hablar o moverse entre otros. Perjudicando negativamente a la vida, sino que también afecta a la parte económica, laboral y social. El Ministerio de Trabajo (MRL), registra 66.400 desvinculados de lo que va por la pandemia, en estos momentos de crisis para la humanidad. La jornada laboral presencial se suspende a nivel nacional e internacional con el fin de proteger la salud, prevenir el hacinamiento y la propagación del brote.

Palabra clave: Terminación del contrato individual trabajo, caso fortuito, fuerza mayor, pandemia.

ABSTRACT

At this time humanity is going through a worldwide infectious pandemic that can be transmitted by an infected person to others through coughing, sneezing, or exhaling. This virus is caused by severe acute respiratory syndrome (SARC-Cov2), called Corona Virus Disease 2019. The symptoms are fever, dry cough, tiredness, shortness of breath or feeling of shortness of breath, chest pain or pressure, incapacity talking or moving among others. Negatively damaging life, it also affects the economic, labor, and social part. The Ministry of Labor (MRL) registers 66,400 disassociated from what is going through the pandemic, in these moments of crisis for humanity. The face-to-face workday is suspended nationally and internationally in order to protect health, prevent overcrowding and the spread of the outbreak.

Keywords: Termination of individual employment contract, fortuitous case, force majeure, pandemic.

INTRODUCCIÓN

La investigación se refiere a la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. La terminación laboral es la decisión unilateral o bilateral; entre otras causales ejecutadas por parte de uno de los sujetos de la relación laboral: empleador o trabajador de conformidad a lo que estable la legislación laboral, la característica principal para que se configure dicha institución jurídica, es que se formalice de conformidad a los causales de terminación de la contratación individual de trabajo que tipifican esta institución jurídica. Caso contrario, se establece el despido intempestivo o despido arbitrario por tal motivo el empleador debe indemnizar al trabajador. En este tiempo la humanidad atraviesa una mundial pandemia infecciosa que puede transmitir una persona infectada a otras por medio de la tos, estornudo o al espirar.

Este virus es originado por el síndrome respiratorio agudo grave (SARC-Cov2), denominado Coronavirus Disease 2019. Los síntomas son: fiebre, tos seca, cansancio, dificultad al respirar o sensación de falta de aire, dolor o presión del pecho, incapacidad de hablar o moverse entre otros; perjudicando negativamente a la vida; sino que también afecta a la parte económica, laboral y social mundial. Por tal razón los empresarios han sentido una afectación por las medidas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para contener y frenar la expansión del coronavirus han dejado en cuarentena a las personas.

La falta de ventas, sumada a la disminución de la producción, la interrupción de algunas instituciones públicas y privadas, cadenas de suministros y del mercado local e internacional, genera crisis financiera e iliquidez de capital a las grandes, medianas y pequeñas empresas. Todo ello conlleva a los empleadores opten por la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. El Ministerio de Trabajo (MRL), registra 66.400 desvinculados de lo que va por la pandemia, en estos momentos de crisis para la humanidad.

El método empleado es el deductivo, permitió diagnosticar la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia. Se empleó como herramienta la recolección de datos a través de encuestas a personas que han terminación del contrato individual trabajo por la referida casual.

La terminación del contrato individual trabajo, en nuestra legislación laboral garantiza y protege la estabilidad laboral de los trabajadores y empleados con la finalidad

de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por la parte patronal y solo ocurre cuando existen causales legales previstas en el código de Trabajo (Ecuador. Presidencia de la República, 2005). Sin embargo, debemos aclarar que los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador; incluso cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la Ley o por decisión unilateral como es el caso del despido intempestivo o la renuncia (Bustamante, 2010).

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuos consentimientos o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente a la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su condición.

Respecto del caso fortuito y fuerza mayor, existen posiciones contrapuestas; en este sentido tratadistas como Giorgi, Demolombe, Demogue, entre otros mantienen que de acuerdo con la corriente romanista estos dos términos son sinónimos, ya que ambos se traducen en hechos extraños, cuya ocurrencia no es culpa de las partes y que su repercusión en las obligaciones contractuales es que las partes son eximidas de la ejecución de dichas responsabilidades. Esta posición guarda también el derecho francés definiendo al caso fortuito y la fuerza mayor como *“todo suceso que no se puede prever o aquel que no se puede resistir aun cuando se hubiese previsto”* (Coustasse & Iturra, 1958)

En contraposición a esta postura, Jiménez Bolaños (2010), establece que autores como Montés Penadés, señalan que, existen diferencias conceptuales entre la fuerza mayor y el caso fortuito, desde varias ópticas:

- Desde el evento: la fuerza mayor responde a hechos de la naturaleza, mientras que el caso fortuito a hechos realizados por el hombre.
- Imprevisibilidad e inevitabilidad: El caso fortuito es imprevisible por más diligentes que sean las partes. La fuerza mayor es un acontecimiento que, aunque fuera previsto es inevitable.
- Lugar del evento: el caso fortuito se origina dentro de las partes contractuales (ius variandi por ejemplo); mientras que la fuerza mayor es fuera de la relación contractual. (Jiménez, 2010)

La jornada laboral presencial se suspende a nivel nacional e internacional con el fin de proteger la salud, prevenir el hacinamiento y la propagación del brote. Tan solo pueden laborar los servicios considerados vitales tales como la salud, alimentación, entre otros.

En la legislación laboral ecuatoriana se señalan como causas de terminación del contrato el caso fortuito o la fuerza mayor, señalando entre “éstas al incendio, el terremoto, la tempestad, la explosión, las plagas del campo, la guerra y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previstos, no lo pudieron evitar”. (Tapia, 2020).

En ausencia de algún elemento descrito con anterioridad, no se establece causalmente un caso fortuito o fuerza mayor. En tal virtud, el empleador que alegare dificultad en el cumplimiento de las obligaciones en el contrato individual de trabajo no será causal suficiente para poner término a la relación contractual. Para justificar tal realidad el empleador deberá demostrar verazmente la dificultad de su cumplimiento.

De lo descrito anteriormente, si por haber perecido dos o más personas en un mismo acontecimiento, como en un naufragio, incendio, ruina o batalla, o por otra causa cualquiera, no pudiere saberse el orden en que han ocurrido sus fallecimientos, se procederá, en todos los casos, como si dichas personas hubiesen perecido en un mismo momento, y ninguna de ellas hubiese sobrevivido a las otras (Ecuador. Asamblea Nacional, 2016).

Los empleadores para sobrevenir al despido de los trabajadores a su cargo, debe fundamentar jurídicamente las causas que produjeron la terminación del contrato individual de trabajo, acto seguido registrar estos datos dentro de 24 horas en el sistema único de trabajo de conformidad al Acuerdo Ministerial -081 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020).

A fin de configurarse el caso fortuito o fuerza mayor, es menester determinar si el empleador, quien es el deudor del deber de ocupación efectiva y adecuada, empleó o no la debida diligencia y cuidado en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en la previsión y en la resistencia frente a dicho evento. La prueba del caso fortuito debe descansar sobre la prueba de la diligencia y cuidado del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que de no acreditarse lo anterior, la empresa deberá pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes al término del contrato, recargada la indemnización por años de servicio.

De conformidad a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Ecuador. Presidencia de la República, 2015) añade reformas a continuación al artículo 195 del Código. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder, Establece el trato normativo que debe darse en caso de suspensión o reducción de las ganancias de un trabajador o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas

de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador debería tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo para compensar la pérdida de ganancias, de conformidad con el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los trabajadores que han perdido sus empleos deberían tener acceso a medidas de promoción del empleo, lo que incluye servicios de empleo y de formación profesional con vistas a su reintegración en el mercado laboral.

En el caso de los despidos individuales, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder, Establece el trato normativo que debe darse en caso de suspensión o reducción de las ganancias de un trabajador o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID, 1982 (núm. 158) establece, como principio básico, que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.

A este respecto, la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) subraya que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados. También prevé que, cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

MATERIALES Y MÉTODOS

El método empleado es deductivo, utilizando como herramienta la recolección de datos a través de encuestas a personas que han culminado el contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se demuestra un análisis de los resultados obtenidos a partir del levantamiento de la información realizada a una población de trabajadores. El objetivo de esta encuesta es analizar la simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador de la población se pudo encuestar a 100 personas.

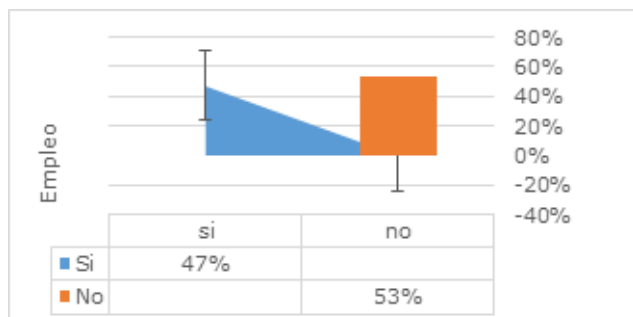


Figura 1. Personas trabajando en medio de la pandemia Covid-19.

En la Figura 1 puede evidenciarse que el 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 47%, manifestaron que se encuentran laborando en medio de esta pandemia Covid-19. Y solo el 53% de encuestados expresaron que no se encuentran laborando en medio de esta pandemia Covid-19.

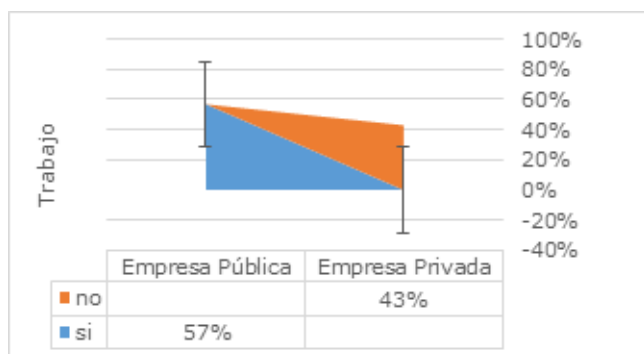


Figura 2. Empresas públicas o privadas que se encuentra laborando en medio la Covid-19.

La figura 2 muestra que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 57%, manifestaron que se encuentran laborando en una empresa pública en medio de esta pandemia Covid-19. Y solo el 43% de encuestados expresaron que no se encuentran laborando en medio de esta pandemia Covid-19.

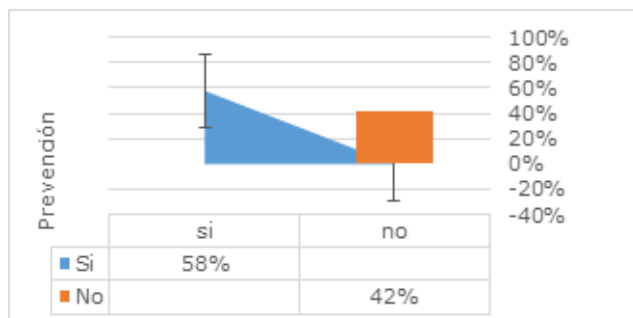


Figura 3. Medidas de seguridad e higiene en las empresas donde se labora.

La figura 3 evidencia que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 58%, manifestaron que la empresa dónde labora mantiene medidas de seguridad e higiene laboral ante el Covid-19. Y solo el 42% de encuestados expresaron que la empresa dónde labora no mantiene medidas de seguridad e higiene laboral frente el Covid-19.

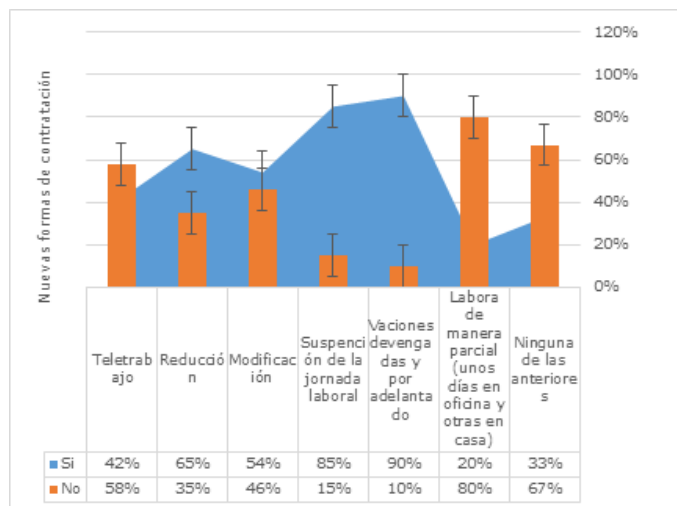


Figura 4. Modalidad de trabajo desarrollada en medio de la pandemia Covid-19.

En la Figura 4 puede verse que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 58%, declararon que su modalidad de trabajo no es el teletrabajo. Solo el 65%, su modalidad de trabajo a la que se acogieron es la reducción. Y solo el 54%, expreso que su modalidad de trabajo a la que se acogió es la modificación. El 85%, manifestó que su modalidad de trabajo a la que se acogió es la suspensión de la jornada laboral. El 90%, declararon que su modalidad de trabajo acogida es vacaciones devengadas y por adelantado. Un 80%, declararon que su modalidad de trabajo no labora de manera parcial. Y un 33%, declararon que su modalidad de trabajo es ninguna de las anteriores.

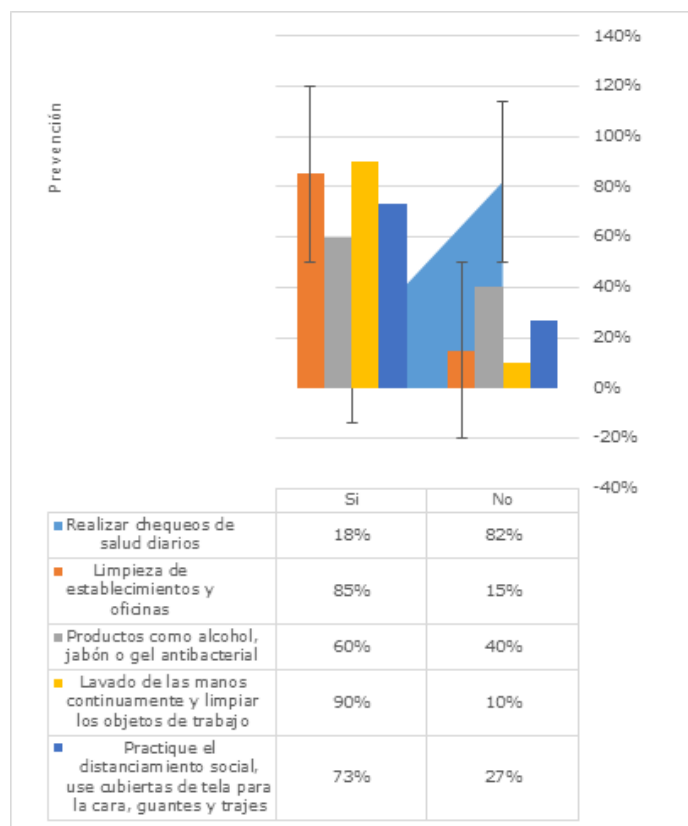


Figura 5. Medidas de seguridad e higiene laboral que se aplica en el ingreso y salida de la jornada laboral.

En la Figura 5 se observa que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 82%, declararon que no realizan chequeos de salud diarios de seguridad e higiene laboral en su empresa, en el ingreso y salida de su jornada laboral. Solo el 85%, declararon que, si realizan limpieza de establecimientos y oficinas de seguridad e higiene laboral en su empresa, en el ingreso y salida de su jornada laboral. Solo el 60%, expreso que utilizan productos como alcohol, jabón o gel antibacterial en su empresa, en el ingreso y salida de su jornada laboral. El 90%, manifestó que hacen el lavado de las manos continuamente y limpian los objetos de trabajo en su empresa, en el ingreso y salida de su jornada laboral. Y un 73%, indica que practican el distanciamiento social, usa cubiertas de tela para la cara, guantes y trajes en su empresa, en el ingreso y salida de su jornada laboral.

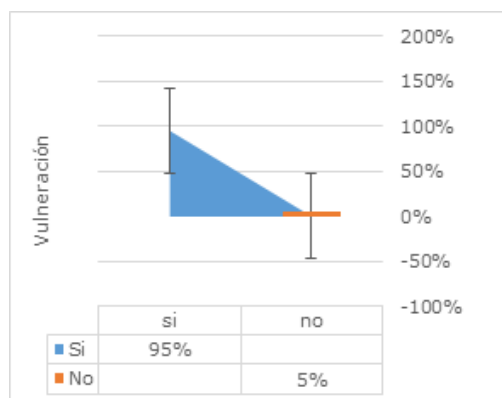


Figura 6. Conocimiento en los trabajadores del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

La figura 6 muestra que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 5%, manifestaron que no sabe que las nuevas medidas laborales por la pandemia del Covid-19, atenta el principio de Irrenunciabilidad de derecho adquirido por los trabajadores. Y solo el 95% de encuestados expresaron que las nuevas medidas laborales por la pandemia del Covid-19, atenta el principio de Irrenunciabilidad de derecho adquirido por los trabajadores.

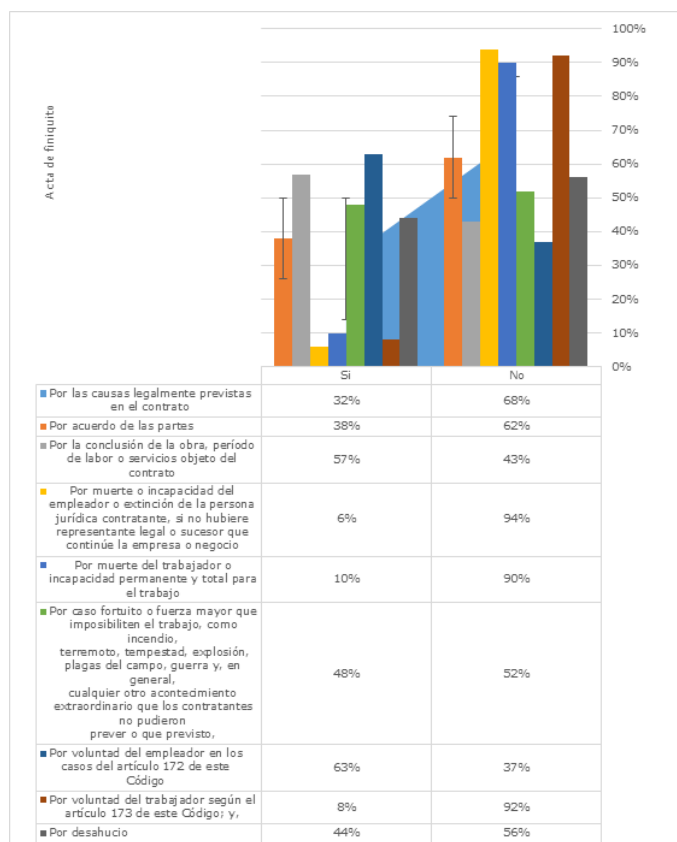


Figura 7. Motivos de la terminación del contrato laboral en medio de esta pandemia Covid-19

En la Figura 7 se ilustra que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 32%, declararon que el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por las causas legalmente previstas en el contrato. Solo el 38%, declararon el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por acuerdo de las partes. Solo el 57%, expreso el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato. Solo el 6%, expreso el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Solo el 10%, expreso el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo. El 48%, manifestó el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue 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.

El 63%, manifestó el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código. Solo el 8%, expreso el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código. Y un 44%, indica el motivo de la terminación de su relación laboral en medio de esta pandemia Covid-19, fue por desahucio.



Figura 8. Tipo de despido que imposibilita laborar en tiempo de pandemia Covid-19.

En la Figura 8 se observa que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 15%, manifestaron que la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19, es un despido legal. Y solo el 85% de encuestados expresaron que la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19, es un despido arbitrario.

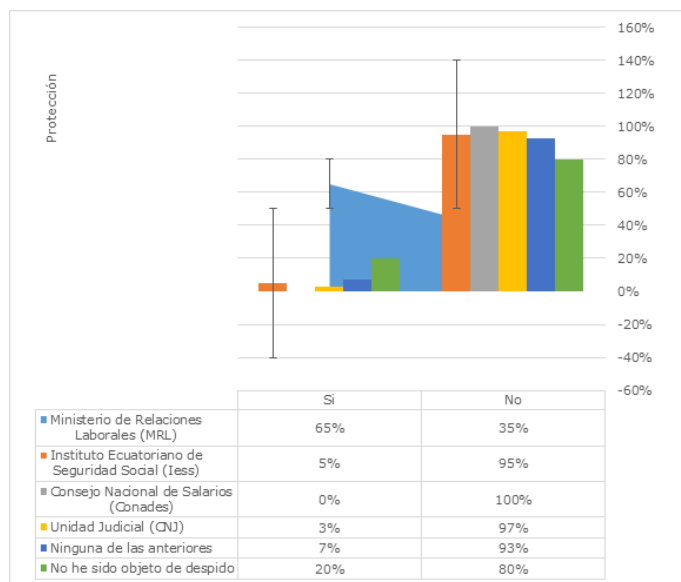


Figura 9. Trabajadores que acudieron a autoridades de control por despido en tiempo de pandemia Covid-19.

En la Figura 9 se muestra que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 65%, declararon que al haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL). Solo el 5%, declararon que al haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Solo el 0%, declararon que al haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: Consejo Nacional de Salarios (CONADES).

En un 3%, declararon que al haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: Consejo de la Judicatura (CNJ). En un 7%, expresaron que al haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: A ninguna de las anteriores. Seguida de un 20%, declararon que al haber sido

despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: No ha sido objeto de despido.

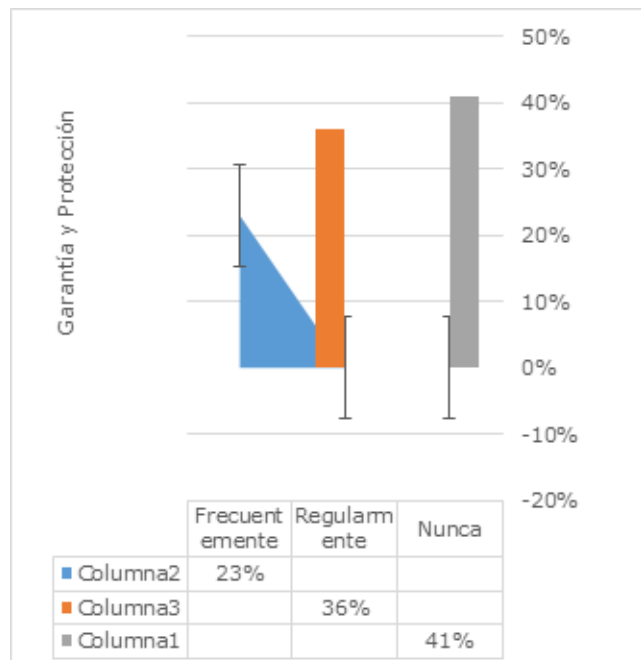


Figura 10. Funcionarios judiciales y administrativos que en tiempo de pandemia Covid-19, defienden los derechos de los trabajadores.

En la Figura 10 se observa que del 100% de encuestados (Trabajadores), solo el 23%, declararon que frecuentemente los funcionarios judiciales y administrativos están en tiempo de pandemia Covid-19, prestando a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Seguida de un 36%, expresaron que nunca los funcionarios judiciales y administrativos están en tiempo de pandemia Covid-19, prestando a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. En un 41%, declararon que a veces los funcionarios judiciales y administrativos en tiempo de pandemia Covid-19, nunca están prestando a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

A partir de los hallazgos encontrados en el diagnóstico de la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19, se observa que el 48%, manifestó el motivo de la terminación de su relación laboral fue 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.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Tapia (2020), en su más amplio sentido, en la legislación laboral ecuatoriana se señalan como causas de terminación del contrato el caso fortuito o la fuerza mayor, señalando entre *“estas al incendio, el terremoto, la tempestad, la explosión, las plagas del campo, la guerra y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previstos, no lo pudieron evitar”*.

Con base en el propósito de la presente investigación y una vez realizado el diagnóstico de estas cifras, se puede expresar los tratadistas Giorgi, Demolombe, Demogue, entre otros se mantienen que de acuerdo con la corriente romanista estos dos términos son sinónimos, ya que ambos se traducen en hechos extraños, cuya ocurrencia no es culpa de las partes y que su repercusión en las obligaciones contractuales es que las partes son eximidas de la ejecución de dichas responsabilidades. Esta posición guarda también el derecho francés definiendo al caso fortuito y la fuerza mayor como *“todo suceso que no se puede prever o aquel que no se puede resistir aun cuando se hubiese previsto”*.

De modo que durante el desarrollo del virus solo el 85% de trabajadores expresaron que la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19, es un despido arbitrario.

Desde lo argumentado se infiere, que estos resultados coinciden con Irureta (2011), quien plantea a fin de configurarse el caso fortuito o fuerza mayor, es menester determinar si el empleador, quien es el deudor del deber de ocupación efectiva y adecuada, empleó o no la debida diligencia y cuidado en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en la previsión y en la resistencia frente a dicho evento. La prueba del caso fortuito debe descansar sobre la prueba de la diligencia y cuidado del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que de no acreditarse lo anterior, la empresa deberá pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes al término del contrato, recargada la indemnización por años de servicio.

Por un lado, el 95% de encuestados expresaron que las nuevas medidas laborales por la pandemia del Covid-19, atenta el principio de Irrenunciabilidad derecho adquirido por los trabajadores. Por otro lado, un 65%, de los trabajadores que manifestaron haber sido despedido por su empleador en tiempo de pandemia Covid-19, acudió a denunciar a las siguientes autoridades de control: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).

Lo que más asombra es que un 41%, declararon que a veces los funcionarios judiciales y administrativos en

tiempo de pandemia Covid-19, nunca están prestando a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos

A este respecto, la recomendación de Guy Ryder, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) subraya que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados. También prevé que, cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de la investigación se realizó un diagnóstico jurídico en la que se observó el motivo de la terminación de su relación laboral fue por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19.

Con el desarrollo del diagnóstico que la prueba del caso fortuito debe descansar sobre la prueba de la diligencia y cuidado del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que de no acreditarse lo anterior, la empresa deberá pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes al término del contrato, recargada la indemnización por años de servicio.

Así mismo se conoció que todas las partes interesadas en la terminación del contrato individual de trabajo deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados. Además, las autoridades de control Ministerio de Relaciones Laborales es el competente de ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bustamante, C. (2012). Manual de Derecho Laboral. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Coustasse A., & Iturra F. (1958). El caso fortuito ante el Derecho Civil. Editorial Jurídica de Chile.

Ecuador. Asamblea Nacional. (2016). Código Civil Ecuatoriano. Registro Oficial Suplemento 46. http://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2016/mayo/CODIGO_CIVIL.pdf

Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT 2020-081. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-081-REFORMA-AL-INSTRUCTIVO-DE-CUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DE-LOS-EMPLEADORES-PUBLICOS-Y-PRIVADOS-signed.pdf>

Ecuador. Presidencia de la República. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo12.pdf

Ecuador. Presidencia de la República. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial N. 483. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf

Irureta Uriarte, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 17(2), 133-188.

Jiménez Bolaños, J. (2010). Caso Fortuito y Fuerza Mayor. Diferencia Conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 123, 69-98.

Organización Internacional de Trabajo. (2010). El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm

Tapia, E. (2020). Terminación de contrato labor por fuerza mayor aplica solo si la empresa dejó de operar. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-fuerza-mayor-coronavirus-covid19.html>