

# El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19

## The fortuitous event and force majeure as causes of job separation during COVID 19

### **Mariela del Pilar Mayorga Almeida**

Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Maestrante de la Maestría de Derecho Laboral, Universidad Tecnológica Indoamérica, [mmayorga9@indoamerica.edu.ec](mailto:mmayorga9@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9490-0426>

### **William Enrique Redrobán Barreto**

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, Magíster en Derecho Constitucional, Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica.  
[wredroban@indoamerica.edu.ec](mailto:wredroban@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3331-7429>

### **Resumen**

El presente trabajo titulado “El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19”, indaga sobre las incidencias jurídicas derivadas de la terminación de la relación laboral, utilizando la figura de caso fortuito o fuerza mayor por parte de la patronal y considera el impacto que tuvo la pandemia en el Ecuador para generar esas desvinculaciones laborales; teniendo en cuenta la declaratoria del “Estado de Excepción” promulgado por el gobierno y posteriormente derivó en la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Se abordará la conceptualización de los términos caso fortuito, fuerza mayor, el análisis de la línea jurisprudencial que



**Imaginario Social**  
Entidad editora  
REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362  
enero – junio 2022 Vol. 5-1-2022  
<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 30 de noviembre 2021  
Aceptación: 30 de diciembre 2021

136-156

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

había adoptado la Corte Nacional de Justicia antes de la propagación de la pandemia del COVID 19, principios laborales y la indemnización; los cambios que respecto a sus requisitos de invocación como causal de terminación estableció el legislador ecuatoriano con la expedición de la referida Ley de Apoyo Humanitario y también el pronunciamiento de la Corte Constitucional del Ecuador en relación a la aplicación de la Disposición Interpretativa del artículo 169.6 del Código de Trabajo contenida en este cuerpo legal.

**Palabras Clave:** Caso fortuito o fuerza mayor, Despido intempestivo, Principios laborales e indemnización.

### **Abstract**

This paper entitled "El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19", investigates the legal consequences derived from the termination of the employment relationship, using the figure of fortuitous event or force majeure by the employer and considers the impact that the pandemic had in Ecuador to generate these employment terminations; taking into account the declaration of the "State of Emergency" enacted by the government and subsequently led to the enactment of the Organic Law of Humanitarian Support. The conceptualisation of the terms fortuitous event, force majeure, the analysis of the jurisprudential line that the National Court of Justice had adopted before the spread of the COVID 19 pandemic, labour principles and compensation; the changes established by the Ecuadorian legislator with regard to the requirements for their invocation as grounds for termination with the issuance of the aforementioned Law of Humanitarian Support and also the pronouncement of the Constitutional Court of Ecuador in relation to the application of the Interpretative Provision of Article 169. 6 of the Labour Code contained in this body of law.

**Keywords:** Fortuitous event or force majeure, Untimely dismissal, Labour principles and compensation.

### **Introducción**

El presente artículo tiene por objeto indagar sobre los requisitos establecidos en la legislación ecuatoriana para alegar la existencia del caso fortuito y la fuerza mayor,

como causales para dar por terminadas las relaciones laborales en el Ecuador, sobre todo porque ha tenido notoria relevancia en los momentos actuales, en que se encuentra el mundo y el país, a causa de la pandemia Covid-19, coyuntura de la que se ha derivado una crisis económica, social y laboral.

Se debe señalar que el caso fortuito y/o la fuerza mayor han sido consideradas como una causa de terminación de las relaciones laborales dentro de aquellas denominadas, “ajenas a la voluntad de las partes”, dentro de las cuales se incluyen también, a la muerte o incapacidad del empleador siempre que no hubiere sucesor que continúe la empresa o negocio, a la extinción de la persona jurídica y a la muerte del trabajador.

Es oportuno anotar que, en el Código de Trabajo ecuatoriano, no existe prescripción específica alguna, en tanto o en cuanto se refiere a los efectos liberatorios que se derivan del contrato de trabajo para el empleador, no obstante lo cual, al ser considerada como una causal de terminación de la relación laboral, “ajena a la voluntad de las partes” se entiende que el principal efecto, es dar por terminado el contrato de trabajo sin que el empleador tenga obligación legal de indemnizar al trabajador ante tal cese.

De esta manera, y luego de profundizar respecto a la conceptualización de estos conceptos jurídicos, de analizar sus diferencias o semejanzas, y de sus efectos liberatorios a favor del empleador, será importante tener en claro cuáles son los requisitos que ha previsto el legislador ecuatoriano para que sean consideradas como tales, con lo cual, se vuelve inexorable entrar a analizar la disposición interpretativa única contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que, valga la redundancia interpreta el numeral 6 del artículo 169, del Código del Trabajo. Sobre todo, si se considera que este cuerpo normativo (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario), fue promulgado “para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, que produjo efectos negativos en la economía mundial y a través de la cual, se intentó “...dar un alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria para hacer frente a la actual situación económica y sanitaria del país;” (Humanitaria, 2020).

Es importante analizar la pertinencia de esta causal, ya que el trabajador, al quedarse sin su fuente de trabajo y sin derecho a percibir indemnización alguna al no ser considerado como despido intempestivo, podría verse vulnerados sus derechos. No se

trata de alegar simplemente la existencia de la pandemia mundial de coronavirus, ni el estado de excepción en Ecuador, para justificar el cierre de las plazas de trabajo sin indemnización alguna, por este motivo, y bajo la luz de los principios constitucionales que rigen al derecho al trabajo, es necesario hacer una recapitulación de los mismos y determinar si aquellos podrían verse menoscabados ante una invocación injustificada del caso fortuito o de la fuerza mayor para dar por terminadas las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Sobre esto precisamente versará el trabajo que ahora se presenta.

### **Materiales y Métodos**

Para la recolección, análisis y procesamiento de la información con el fin de desarrollar la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos, técnicas e instrumentos de investigación: Método Histórico – Lógico y Analítico - Sintético.

### ***Conceptualización doctrinaria y jurisprudencial de caso fortuito y fuerza mayor***

Empezaremos precisando que según el artículo 30 del Código Civil ecuatoriano, “*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.*” (Civil, 2005). El empleo de la conjunción disyuntiva “o” hiciera parecer que estos términos son sinónimos; por ello, recogemos el fallo dictado por la Tercera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia publicado en la Gaceta Judicial 4, serie 18, de 22 de febrero de 2007, que al respecto dice: “*en la terminología del Derecho Romano, los vocablos caso fortuito, deben reservarse a los hechos de la naturaleza, en tanto que los vocablos fuerza mayor designan los hechos realizados por el hombre*” (Gaceta, 2007).

A pesar de que la diferencia parecería clara, es oportuno señalar que en la jurisprudencia y también en la doctrina, se ha producido una confusión entre ambos términos. Así, por ejemplo, para Montés Penadés, citado por Jorge Jiménez Bolaños, nos dice: “*son caso fortuito por ejemplo los actos y decisiones de los poderes públicos siempre que no puedan ser imputados al deudor las causas que han originado las medidas de autoridad y fueron realmente imprevisibles*” (Jiménez, 2010, pp. 86). Complementando esta idea el jurista Jorge Jiménez Bolaños, acogiendo el criterio

antes referido, nos advierte que: *“La fuerza mayor se debería a un hecho de la naturaleza, mientras que en el caso fortuito se trataría de un hecho humano”* (Jiménez, 2010, pp. 86). Es decir, una conceptualización diferente de la anterior.

Ahora bien, a fin de tomar una posición respecto a la conceptualización de ambos términos, acogemos la definición dada por Alessandri y Somarriva, que finalmente, es el criterio con el que coincide mayoritariamente las sentencias de la Corte Suprema y Corte Nacional del Ecuador, y para quienes por caso fortuito se entendería así: *“...un evento natural inevitable, al cual no es posible resistir, como un terremoto, rayo, incendio no imputable, epidemia, y por fuerza mayor a hechos humanos inevitables para cualquier deudor, como su aprisionamiento por error de la autoridad”* (Alessandri, Somarriva, y Vodanovich, 2009, pp. 278-279).

Pese a la diferencia respecto de su origen o proveniencia a las que se ha hecho mención anteriormente, ambos términos han sido conceptualizados como un eximente de responsabilidad, ante el incumplimiento contractual de una de las partes de una relación jurídica. Concordante con lo expuesto, tenemos que en materia comercial el artículo 349 del Nuevo Código de Comercio del Ecuador prescribe que una parte no será responsable por la falta de cumplimiento total de alguna de sus obligaciones, si prueba que esa falta de cumplimiento se debe a la ocurrencia de un caso fortuito o de fuerza mayor que se lo haya impedido (Comercio, 2019).

De la cita anterior podemos descubrir que un eximente de responsabilidad de las obligaciones es demostrar o probar legalmente que no se pudo cumplir con la obligación debido a la fuerza mayor o caso fortuito; por su parte, el Código Civil ecuatoriano en su artículo 1574, inciso segundo, establece que: *“La mora causada por fuerza mayor o caso fortuito no da lugar a indemnización de perjuicios”* (Civil, 2005).

Ahora bien, para que se produzcan los efectos liberatorios arriba mencionados, la doctrina ha singularizado los presupuestos que, tanto el caso fortuito como la fuerza mayor deben reunir siendo estos los que se mencionan a continuación:

a) Hecho no imputable al deudor por ser ajeno a su voluntad; b) Acontecimientos imprevisto, o siendo previsto era inevitable; c) El hecho hace imposible que el deudor cumpla su prestación; d) Nexo de causalidad, o vínculo, entre el hecho acaecido y el daño producido, sin que intervenga culpa o dolo por parte del deudor; y e) Alegación y prueba del caso fortuito o fuerza mayor (Acedo, 2011, pp. 182).

En el ámbito de la legislación laboral ecuatoriana el caso fortuito o la fuerza mayor no han sido definidos propiamente por el código sustantivo de trabajo; por lo que, en todos los casos en los que se les invoca como una causal de terminación de la relación laboral, se debe acudir a la ya expresada definición del artículo 30 del Código Civil para complementar su aplicación, norma de la cual se desprenden los elementos de imprevisibilidad - es decir que el evento no se pudo prever- ; y, el de irresistibilidad, que significa que aquel no pudo ser evitado aun siendo previsto.

Así las cosas, resalta el hecho de que más allá de que pueda provenir de un hecho de la naturaleza o de la fuerza de un tercero, ésta debe ser por completo ajena a la voluntad del empleador, para ser considerada una causal para dar por terminada la relación laboral y liberar al empleador del pago de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo, pues conforme lo recoge la doctrina ésta: *“ha de ser de tal naturaleza que impida la normal continuación de la actividad empresarial, haciendo, por ello, imposible la prestación laboral del trabajador”* (Fernández, 2014, pp. 451).

Los efectos liberatorios en el ámbito laboral, se direccionan principalmente a sustentar la inexistencia de un despido intempestivo; pues, cuando el empleador alega la existencia de caso fortuito o fuerza mayor y por el contrario, el trabajador impugna o contradice judicialmente esta afirmación, las autoridades jurisdiccionales laborales entrarán a analizar los hechos del caso en concreto y de determinarse que, efectivamente acaeció un evento de fuerza mayor o caso fortuito, ordenarán el pago de los haberes laborales que le correspondan a este último; tales como, pago de las remuneraciones mensuales que hayan estado pendientes, horas extraordinarias y suplementarias, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, vacaciones, utilidades en caso de existir; es decir, de aquellos derechos adquiridos con anterioridad al evento, pero no ordenarán el pago ni de la bonificación por desahucio, ni mucho menos, de la indemnización por despido intempestivo.

### ***Análisis de la línea jurisprudencial mantenida antes de la promulgación de la ley de apoyo humanitario con relación a la desvinculación laboral por caso fortuito y fuerza mayor.***

El principal problema generado a raíz de la pandemia del COVID-19 en relación a la desvinculación laboral, se da porque muchos empleadores se acogieron a la causal de

caso fortuito o fuerza mayor para terminar las relaciones de trabajo con parte de sus trabajadores; no obstante, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que fue promulgada luego de unos meses de empezada la pandemia y del estado de excepción (es decir, luego de que ya los empleadores se habían acogido de manera indiscriminada a esta causa de terminación de la relación laboral), se incluyó una disposición interpretativa que, como se verá más adelante, estableció que esta causal es alegable siempre que esté ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador.

No obstante; antes de que el Ecuador y el mundo en general sufran los efectos de la pandemia, ya existían precedentes en la jurisprudencia del Ecuador respecto a la invocación del caso fortuito y de la fuerza mayor como causa de terminación del contrato de trabajo, pues a raíz del terremoto que afectó al país el 16 de abril de 2016, algunas empresas que tenían sus sedes, sucursales o fábricas en la provincia de Manabí - que fue la región más afectada por el evento sísmico- desvincularon a una parte de sus trabajadores alegando justamente la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, sin que hayan cesado definitivamente sus actividades económicas; y, a través de sendas sentencias, la Corte Nacional de Justicia se les dio la razón.

Por mencionar un ejemplo de lo dicho anteriormente; es oportuno citar, in extenso, lo manifestado por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en fallo expedido el 19 de noviembre de 2018 en el que, aceptando el recurso de casación deducido por el empleador demandado en contra de la sentencia dictada por la Corte Provincial de Justicia de Manabí, se argumentó lo siguiente:

...la terminación de la relación laboral se produce por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, entre ellos un terremoto... La sentencia de la Corte Provincial expresa: Esta inspección ocular del juzgado se efectuó el 31 de octubre de 2016, esto es, a los seis meses de haberse producido el terremoto.... La conclusión jurídica ante los hechos propuestos es que si bien, el terremoto afectó la parte física del inmueble en donde se producía bienes por parte de la empresa INDUSTRIAS ALES C.A., por lo que fue derrocada en aproximadamente un área de 600 m<sup>2</sup>, la producción propiamente dicha de la Empresa como tal, no paralizó (Corte Nacional de Justicia, 2018).

En la cita anterior podemos encontrar que el conflicto entre las dos partes se produjo luego del terremoto en la provincia de Manabí, lo que supuestamente obliga a la empresa a separar al trabajador, éste alega despido intempestivo; en su análisis la Corte Nacional manifestó:

La parte demandada argumenta que hay errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo, pues en ningún momento la norma exige que a consecuencia de un terremoto tuvo que haberse destruido por completo todas y cada una de las unidades industriales de Ales C.A., para que sólo entonces proceda la terminación de la relación laboral por fuerza mayor; al respecto este tribunal de casación no puede realizar una nueva valoración probatoria para revisar si se ha justificado que la construcción donde laboraba el actor ... había sido destruida por el terremoto, ... Sin embargo, al haber acuerdo de las partes mediante una acta de finiquito, se reconoce que la relación laboral terminó a consecuencia de destrucción por el terremoto del 16 de abril de 2016, y no por voluntad unilateral de la parte empleadora... contenido del acta de finiquito que concuerda con los hechos establecidos en la sentencia, respecto a la ocurrencia del terremoto, razón por la cual no se constituye un despido intempestivo (Corte Nacional de Justicia, 2018).

De la cita anterior tomada de la Corte Nacional de Justicia, el criterio es que como el trabajador firmó un acta de finiquito que la relación laboral terminó como consecuencia del terremoto, la Corte Nacional de Justicia no encuentra el despido intempestivo y falla en contra del trabajador, aunque los hechos parten del caso fortuito y fuerza mayor. En otro fallo dictado por la Corte Nacional de Justicia a través de su Sala Laboral, se mantiene un criterio parecido al anterior en el que se señala que los hechos comprobados fueron los siguientes:

...a) Que los accionantes han suscrito sus respectivas actas de finiquito a causa del terremoto ocurrido en la provincia de Manabí el 16 de abril de 2016; b) Que la edificación donde laboraban los trabajadores se encontraba destruida por el desastre natural; y, c) Que la empresa demandada reinició sus actividades posteriormente a la suscripción de los finiquitos... (Corte Nacional De Justicia, 2019).

Con los antecedentes descritos en la cita anterior, la Corte Nacional de Justicia, luego de un análisis especialmente acerca de la emergencia por el terremoto y de la existencia de actas de finiquito, decidió el caso de la siguiente forma:

De tal manera que, con la falta de impugnación han aceptado lo determinado en las actas de finiquito esto es que la relación laboral concluyó por caso fortuito, en tal virtud no tienen derecho a la bonificación por determinada en el artículo 185 del Código del Trabajo, tampoco las indemnizaciones por despido intempestivo establecidas en los artículos 188 ibidem (Corte Nacional De Justicia, 2019).

Es decir la Corte Nacional de Justicia, en el fallo anteriormente citado, no le dio relevancia alguna al hecho de que el empleador haya reiniciado sus actividades en forma posterior a la celebración de las actas de finiquito; es decir, la empresa demandada no cesó definitivamente su actividad económica, sino que lo relevante fue que en el acta de finiquito las partes terminaron las relaciones laborales por la causal de caso fortuito o fuerza mayor y que dicho documento no había sido impugnado.

***El caso fortuito o la fuerza mayor como causales de terminación de las relaciones laborales a raíz de la expedición de la ley orgánica de apoyo humanitario.***

La línea jurisprudencial mantenida por la Corte Nacional respecto a la existencia del evento de caso fortuito o la fuerza mayor para que estas puedan ser invocadas como causal de terminación de las relaciones laborales, resaltó el hecho de que no era necesario el cese total ni definitivo de la actividad económica del empleador para alejarlos; sin embargo, al momento en que se publicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y con el afán de evitar el abuso en su invocación por parte de los empleadores para dar por terminadas las relaciones laborales con sus trabajadores de forma indiscriminada amparados en esta causal de terminación, se incluyó una disposición interpretativa única en relación al contenido del artículo 169.6 del Código de Trabajo, la situación de inferioridad del trabajador cambia.

En efecto, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario promulgada en el Suplemento del Registro Oficial número 229 de 22 de junio de 2020 se hizo constar la disposición interpretaría única, cuyo tenor literal es el siguiente:

Única. - Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el

trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos (Humanitaria, 2020).

De esta manera, muchos empleadores alegaron que esta norma interpretativa no podía tener efectos retroactivos, sino que, conforme lo dispone el artículo 7 del Código Civil que dice así: *“La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo”* (Civil, 2005). Por lo que; en su criterio, el cese de las relaciones laborales fundamentado en el ya citado artículo 169.9 del Código de Trabajo no podía ser sometido a la confirmación o demostración del cese total y definitivo de sus actividades económicas.

No obstante este argumento de irretroactividad de la disposición interpretativa única; en un principio, no fue acogido por la mayoría de los juzgadores competentes para resolver las controversias en materia laboral (hacemos referencia a la mayoría de aquellos toda vez que algunos de primer nivel plantearon sendas consultas ante la Corte Constitucional respecto a la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario), porque se alegaba que, según la ley, la doctrina y la jurisprudencia, los efectos de una norma interpretativa se aplican con efecto retroactivo.

Concordante con lo antes expuesto, tenemos que la norma en este caso el artículo 169.6 del Código del Trabajo ya estaba vigente antes de la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario y por tanto, se consideró que la norma interpretativa servía para justamente interpretar lo que ya estaba previsto en la ley; obviamente, sus efectos regían a partir de que se pública la norma interpretada con base en lo dispuesto en el artículo 7 numeral 23 del Código Civil que literalmente dispone lo siguiente: *“Las leyes que se limiten a declarar el sentido de otras leyes se entenderán incorporadas en éstas”* (Civil, 2005). En este mismo contexto la jurista Beatriz Verdera, con relación a las leyes interpretativas expresa que:

...este tipo de leyes se entienden vigentes desde el momento en que inicia a desplegar efectos la norma que interpretan, al formar un todo con ella, son retroactivas por voluntad del legislador. La opinión tradicional es que la ley interpretativa no constituye un derecho nuevo, sino que únicamente declara uno preexistente (Verdera, 2006, pp. 100).

Sin embargo, a lo anteriormente mencionado en la cita de la jurista Verdera, traemos a colación lo que dice la jurista Renata Yunda, quien al respecto menciona que: *“La ley por carácter general surte efecto únicamente durante su vigencia, lo que se traduce en la irretroactividad de la ley como principio general”* (Yunda, 2018). Así expuesta la irretroactividad; exponemos el caso de que, mediante sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21 dictada por la Corte Constitucional el 01 de diciembre de 2021, y cuya Jueza Ponente fue la Dra. Carmen Corral Ponce, manifestó que: por regla general, la ley no dispone sino para lo venidero, y por excepción, se contempla la posibilidad de expedir leyes interpretativas que se entienden incorporadas a las leyes que se interpretan, adquiriendo así efectos de carácter retroactivo. En fundamento a este carácter retroactivo es que las leyes interpretativas deben limitarse a declarar el sentido de la norma interpretada y no modificarla... 63. De lo señalado, esta Corte evidencia que en principio la Disposición Interpretativa incorpora dos nuevos elementos a la norma interpretada, esto es, la verificación del cese total y definitivo; adicional a lo que la norma ya disponía, es decir, a la imprevisibilidad e irresistibilidad... 65. Esta introducción que, por los efectos retroactivos correspondientes a la ley interpretativa se aplican desde la vigencia de la norma interpretada (Código del Trabajo), resulta incompatible con el elemento de la previsibilidad propio de la seguridad jurídica, debido a que afecta a las legítimas expectativas de cómo el derecho debe ser aplicado e interpretado, pues el comportamiento de los individuos no preveía los elementos de cese total y definitivo, de tal manera que los empleadores no los pudieron prever al momento que invocaron la causal de caso fortuito o fuerza mayor para concluir la relación laboral, por la sobreviniencia de la pandemia de Covid 19 (Corte Constitucional, 2021).

De forma que la Corte Constitucional, luego del análisis al cual nos hemos permitido referir anteriormente resolvió:

Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa (Corte Constitucional, 2021).

Como podemos apreciar de la anterior resolución de la Corte Constitucional, si bien dejó determinado que esta decisión no afectaría a los fallos judiciales ni los acuerdos que ya habían sido resueltos y que por tanto se tenían por ejecutoriados y pasados en autoridad de cosa juzgada, también resalta el hecho de que en los casos en que los empleadores hayan invocado esta causal de terminación de la relación laboral, con posterioridad a la expedición de la tantas veces mencionada Ley de Apoyo Humanitario, sí se deberá verificar el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para validar la aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el artículo 169.6 del código de la materia.

***Principios y derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación ecuatoriana que podrían verse menoscabados ante la alegación injustificada de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar las relaciones laborales.***

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, concibe al *trabajo* “como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República, 2008). Por su parte el ordenamiento jurídico ecuatoriano, singulariza los principios en los que se sustenta este derecho. A continuación, se enumerará algunos de aquellos que podrían considerarse relevantes para el objeto del presente trabajo, es decir, aquellos que podrían verse inobservados ante una alegación injustificada de caso fortuito o fuerza mayor como causales de terminación de las relaciones laborales; así tenemos:

***Principio Protector.-*** Previsto en el ya mencionado artículo 33 de la Constitución en el que se manifiesta que “*El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*” (Constitución de la República, 2008). De este trabajo investigativo podemos darnos cuenta de que con la pandemia del COVID-19, se han incrementado aún más los despidos y la falta de empleo es una constante en nuestra realidad diaria.

El Estado a través de sus autoridades judiciales y administrativas está en la obligación de nivelar las evidentes desigualdades de poder económico y social habidas entre el empleador - parte más fuerte de la relación laboral- y el trabajador que, al contrario, es la parte más débil de esa relación, con el propósito de evitar la imposición arbitraria

o incluso consensuada de condiciones que graven de manera desproporcionada al trabajador en el desarrollo y ejecución de la relación laboral.

Con base en este principio, es una obligación de las autoridades jurisdiccionales verificar que la alegación de la existencia del caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminadas las relaciones laborales es verídica y no fue invocada de manera injustificada o con el propósito de eludir el pago de la justa indemnización que por despido intempestivo les corresponde a los trabajadores.

**Principio de irrenunciabilidad.** - Contenido en el numeral 2 del artículo 326 de la Carta Magna ecuatoriana que señala que *"Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"* (Constitución de la República, 2008). Así se lo entiende como la imposibilidad del trabajador de renunciar voluntariamente a sus derechos, de esta manera vemos que el ordenamiento jurídico ha incorporado este principio y según el jurista Capón, la esencia de este principio sería: *"declarando nula y sin valor toda convención de parte que suprima o reduzca los beneficios"* (Capón, 1998, pp. 268). Es decir que, por este principio, se prohíbe que el trabajador pueda renunciar voluntariamente a ciertos derechos o beneficios adquiridos.

**Principio de primacía de la realidad.** - Tal cual lo ha recalcado la Corte Nacional de Justicia en su jurisprudencia *"la pertinencia del referido principio está en que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente"* (Corte Nacional De justicia, 2013). Es decir que en función de este principio se debe dar crédito a lo que ocurre en la realidad fáctica de la relación laboral frente a lo que se señala en documentos escritos aun cuando hayan sido suscritos por el trabajador.

**Principio de continuidad de la relación laboral.**- Por el cual el Derecho del Trabajo procura atribuirle a la relación laboral siempre la más larga duración. Así, en un fallo de la Corte Nacional de Justicia se cita el pensamiento de PLÁ, GHEZZY y ROMAGNOLI quienes proponen una triple dimensión de la continuidad laboral, a saber:

a) La continuidad laboral como la facilidad para la manutención del contrato pese a los incumplimientos y nulidades; b) La continuidad como la elevación a situación

excepcional del término del contrato por la sola voluntad del empleador; y, c) La continuidad como la interpretación de las interrupciones del contrato como simples suspensiones (Corte Nacional de Justicia, 2012).

**Principio de estabilidad laboral.-** El cual “*consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias*” (Cabanellas, 1979, pp. 1730). De esta cita tenemos que con base a este principio el trabajador tiene la certeza de que la relación laboral que mantiene con su empleador será de duración indefinida, permanente y no pasajera. El mencionado principio “*evita que al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida..., sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana*” (Núñez, 2016, pp. 45).

Se puede decir que este principio tiene clara manifestación en el artículo 14 del Código del Trabajo cuando refiere que “*El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código*” (Trabajo, 2005). Si bien se establecen ciertas excepciones tales como los contratos obra cierta, eventuales, ocasionales y de temporada, los de aprendizaje y los demás que determine la ley.

De los principios laborales arriba mencionados de corolario tenemos que de haberse aplicado o considerado los principios de irrenunciabilidad, primacía de la realidad, de continuidad y de estabilidad en las sentencias pronunciadas por la Corte Nacional de Justicia con ocasión de la terminación de las relaciones laborales por causa del terremoto que afectó al país el 16 de abril de 2016 y que fueron tratadas dentro del presente trabajo, tendríamos que hubiese sido irrelevante el hecho de que los trabajadores- actores- no impugnaron las actas de finiquito a través de las cuales consintieron en que sus contratos de trabajo finalizaron por efectos de un caso fortuito o de fuerza mayor, pues la existencia de la imposibilidad de continuar la relación laboral debía verificarse fácticamente, y no solo por medio de la declaración o aceptación del trabajador frente a su invocación.

Como se había señalado en la introducción del presente trabajo, al inicio y posteriormente, durante el íterin del estado de excepción que empezó por decreto del

señor Presidente de la República del Ecuador el 16 de marzo de 2020, existieron varios casos de empleadores que, alegando la causal de caso fortuito o fuerza mayor prevista en el artículo 169.6 del Código del Trabajo, terminaron las relaciones laborales con sus trabajadores, aun cuando no cesaron definitivamente sus actividades y por lo tanto sin que se haya reconocido la bonificación por desahucio ni la indemnización de despido intempestivo.

Alegar esta causa de terminación de las relaciones laborales sin justificación, es un hecho que indudablemente va en detrimento de los principios anteriormente enumerados y; por tanto, la esfera protectora del Estado debe activarse para amparar a la parte más débil de la relación laboral que no es otra que el trabajador.

Uno de los principios que, si bien no está plasmado expresamente en el Código del Trabajo como parte del Derecho Laboral, pero que sí está previsto como uno de los generales del derecho, es el principio de buena fe, que para el jurista Irureta (2011) a este respecto y con relación a la legislación laboral chilena indica que: La buena fe es un principio general del Derecho que, en el ámbito laboral, encuentra especial aplicación en la figura del contrato de trabajo. La buena fe es predicable tanto para el trabajador como para el empleador, y se verifica en los estadios previos a la contratación, durante el desarrollo mismo del contrato, así como al momento de la extinción. El Código del Trabajo chileno, sin referirse expresamente a este principio, ha terminado incorporando sus exigencias en distintas figuras laborales; cuestión que no impide que el núcleo esencial del principio se despliegue en toda su magnitud al momento de configurar los derechos y obligaciones de cada parte (Irureta, 2011, pp. 133).

De la anterior cita del jurista Irureta, vemos que el principio de buena fe proscribe la eventual alegación injustificada del caso fortuito y de la fuerza mayor por parte del empleador para dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador porque es con base a éste principio que las partes de cualquier relación contractual, incluida la laboral, deben ejercitar sus derechos pero también sus obligaciones emanadas del instrumento que el Código Civil ecuatoriano ha definido como "*ley para los contratantes*" (Civil, 2005).

***Indemnización a cargo del empleador ante la invocación injustificada de un evento de caso fortuito o de fuerza mayor como causales de terminación de las relaciones laborales.***

Teniendo presente que, tal como se mencionó anteriormente, el trabajador está cobijado por el principio de estabilidad laboral, era necesario que el ordenamiento jurídico proteja al mismo, imponiendo una indemnización a cargo del empleador que pretenda dar por terminada la relación laboral de manera abrupta o arbitraria.

De esta manera el artículo 188 del Código de Trabajo del Ecuador, prevé que:

El empleador que despide intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizar, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código (Trabajo, 2005).

Como apreciamos de la cita anterior, a la bonificación por desahucio que equivale al 25% de la última remuneración por cada año completo de servicio a las órdenes de su empleador. Ahora bien, a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se ha previsto una indemnización adicional a cargo de aquel empleador, que, invocando injustificadamente el caso fortuito o la fuerza mayor, termine la relación laboral con su trabajador. De esta manera en el artículo 17 de la referida ley prescribe que:

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5) (Humanitaria, 2020).

Como vemos de la disposición legal antes mencionada, se incrementa en un cincuenta por ciento la indemnización general que por despido intempestivo le corresponde al trabajador.

Es preciso resaltar el hecho de que, con relación a la indemnización prevista en el artículo 17 antes mencionado, los jueces de instancia actuando en derecho, no debían aplicarla en aquellos casos en que los que los empleadores se acogieron injustificadamente a la causal de caso fortuito y fuerza mayor para terminar las relaciones laborales, siempre que esta alegación se haya realizado antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario -22 de junio de 2020- dado que la referida indemnización adicional fue incorporada al ordenamiento jurídico ecuatoriano en forma posterior al acaecimiento de los hechos, es decir, la indemnización prevista en este artículo 17 no es parte de la norma interpretativa y por lo tanto, sus efectos debían regir únicamente a partir de la promulgación de dicho cuerpo legal.

Como se mencionó anteriormente, a través de la sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21 dictada por la Corte Constitucional el 01 de diciembre de 2021, el máximo organismo de interpretación constitucional del Ecuador, estableció que en aquellos casos acaecidos con anterioridad a la expedición de la citada ley, no les sería aplicable la disposición interpretativa del artículo 169.6 del Código de Trabajo, y por lo tanto, y a nuestro criterio, tampoco debería de aplicarse la indemnización adicional a la cual nos hemos referido en estas líneas.

### **Conclusiones**

Si bien el caso fortuito ha sido definido por parte de la doctrina y la jurisprudencia como un hecho o evento de la naturaleza, mientras que la fuerza mayor ha sido entendida como un hecho proveniente de la fuerza de un tercero, en este caso, la del ser humano, ambos términos conceptualmente son distintos, son tratados como si fueran sinónimos en la legislación ecuatoriana, sobre todo en el ámbito laboral cuando se los concibe como una causal de terminación de la relación laboral conforme lo prescribe el artículo 169.6 del Código de Trabajo.

La línea jurisprudencial mantenida por la Corte Nacional de Justicia, antes de los eventos acaecidos a raíz de la pandemia del COVID-19 y por ende antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sostenía que no hacía falta que se haya producido la destrucción total de la instalaciones del trabajo, lo que implica que no era necesario el cese total y definitivo de las actividades económicas del

empleador, bastando para la configuración de esta causal, el reconocimiento expreso de las partes de que dicho evento de fuerza mayor o caso fortuito había acaecido, incluso si el precitado reconocimiento se plasmaba en el acta de finiquito.

Ante el abuso en su invocación por parte de los empleadores quienes arguyendo el impacto en la producción que tuvo la pandemia del COVID-19, las restricciones en la movilidad y el estado de excepción dictado por el Presidente de la República del Ecuador, se incluyó una disposición interpretativa única del artículo 169.6 del Código del Trabajo en la Ley de Apoyo Humanitario, a través de la cual, se estableció la necesidad de que exista el cierre total y definitivo de la actividad económica del empleador y que el trabajo no se pueda llevar a cabo por medios físicos, alternativos o telemáticos que permitan su ejecución.

Luego de la aplicación de la disposición interpretativa única por parte de jueces de instancia y ante la consulta de constitucionalidad que plantearon algunos de ellos respecto a la aplicación retroactiva de dicha norma, la Corte Constitucional Ecuatoriana, mediante sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21 de 01 de diciembre de 2021, resolvió que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa.

Dado que el trabajo ha sido conceptualizado como un derecho y un deber social por parte de la Constitución ecuatoriana, en la normativa constitucional e infra constitucional se han desarrollado los principios que lo rigen, entre los cuales, se destacan el principio protector, el de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, el de primacía de la realidad, el de continuidad de la relación laboral, el de estabilidad, los que tienden a proteger a la parte más débil de la relación laboral. A estos principios se suma el de buena fe, que, si bien no es exclusivo del derecho laboral, marca un derrotero por el que deben transitar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes de una relación laboral. Así las cosas, una alegación injustificada de haber acaecido un evento de caso fortuito o de fuerza mayor, indudablemente iría en detrimento de los referidos principios y ocasiona un grave perjuicio al trabajador quien se vería privado de su fuente de sustento en primer

lugar; y, para agravar su situación, no tendría derecho a recibir la justa indemnización que le corresponde pese a haber sido objeto de un despido intempestivo.

Para precaver lo anterior, el legislador ecuatoriano incorporó dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el artículo 17, en virtud del cual, y en aquellos casos en que se haya verificado que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización general de despido intempestivo que va en la escala de una equivalente al valor correspondiente a tres meses de remuneración cuando el trabajador haya laborado hasta tres años de servicio; y, si es que laboró durante más de tres años, se le reconocerá el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año, pero en este caso en particular, multiplicada por uno punto cinco, es decir, incrementadas en un 50%.

Se puede colegir que, a través del incremento a la indemnización general por despido intempestivo, el legislador buscó desalentar la invocación injustificada de la causal de caso fortuito y de fuerza mayor para terminar las relaciones laborales, hecho que en la práctica sí dio resultados, pues a partir de la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario, se ha reducido el número de empleadores que se acogieron a la misma de forma infundada.

## Referencias

Acedo, A. (2011). Teoría General de las Obligaciones. Madrid: DYKINSON.

Alessandri, A., Somarriva, M., y Vodanovich, A. (2009). TRATADO DE LAS OBLIGACIONES Volumen II. Santiago: EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE.

Cabanellas, G. (1979). Diccionario De Derecho Usual tomo III 13 edición. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Capón, R. (1998). Derecho del Trabajo. La Plata: Librería editora Platense S.R.L. [elibro.net](http://elibro.net).

Civil. (2005). Código Civil. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Comercio. (2019). Nuevo Código de Comercio. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Corte Constitucional, Sentencia 23-20-CN y ACUMULADOS/21 (Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador 1 de diciembre de 2021).

Corte Nacional de Justicia, Juicio Laboral No. 773-2011 (Sala de Lo Laboral 14 de marzo de 2012).

Corte Nacional De justicia, juicio No. 1307-2011 (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral 26 de febrero de 2013).

Corte Nacional de Justicia, 13354-2016-00389 (Sala Especializada de lo Laboral 19 de noviembre de 2018).

Corte Nacional De Justicia, 13371-2017-00179 (Sala especializada de lo Laboral 21 de mayo de 2019).

Fernández, L. (20 de junio de 2014). Derecho Individual del trabajo. Universidad Nacional De educación A Distancia UNED:  
<https://elibro.net/es/ereader/utiec/48785?page=451>

Gaceta. (2007). Gaceta Judicial número 4, serie 18 Tercera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia. Quito: ECOMINT S.C.C.

Humanitaria. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Irureta, P. (2011). VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO. Ius et Praxis:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122011000200007](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007)

---

Núñez, R. (2016). El Principio De Estabilidad Laboral en la Constitución del 2008 Tras la Flexibilización Laboral. UASB-Digital: <http://hdl.handle.net/10644/5126>

Trabajo. (2005). Código Del trabajo. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Verdera, b. (2006). La Irretroactividad: Problemática General. Madrid: DYKINSON.

Yunda, R. (junio de 2018). Aplicación Temporal de la Ley Penal, Validez y Eficacia en Infracciones de Agresión al Estado. Revista De La Facultad De Jurisprudencia Consultado el 23 de noviembre de 2021 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263743007>