

**La figura de terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, reflexiones a partir de la aparición de la pandemia de COVID-19 en el Ecuador y la regla interpretativa contenida en la Ley de Apoyo Humanitario**

**The figure of termination of the labor contract due to acts of God or force majeure, reflections based on the appearance of the COVID-19 pandemic in Ecuador and the interpretative rule contained in the Humanitarian Support Law.**

**José Augusto García-Díaz**  
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador  
jagrcia@outlook.com

[doi.org/10.33386/593dp.2021.5-1.831](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5-1.831)

## RESUMEN

El presente trabajo constituye un examen de los componentes que engloban a la figura del caso fortuito o fuerza mayor desde el ámbito doctrinario, legal y jurisprudencia, así como su procedencia y aplicación en el ámbito laboral como forma de terminación de las relaciones laborales con ocasión de la aparición del Covid-19 en el país. En un primer momento se esbozará una concepción sobre el caso fortuito o fuerza mayor vistas de sus notas configuradoras principales. Posteriormente a través del derecho comparado y la jurisprudencia nacional determinaremos los requisitos esenciales de esta figura a efectos de que proceda una terminación de la relación laboral de forma legal y oportuna, para finalmente aterrizar en la aplicación de la regla interpretativa dispuesta en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y como esta generará contradicciones jurídicas que se suscitarán a raíz de las demandas laborales interpuestas al presente.

**Palabras clave:** caso fortuito, fuerza mayor, imprevisibilidad, irresistible, terminación de la relación laboral

## ABSTRACT

This paper is an examination of the components that encompass the concept of fortuitous event or force majeure from the doctrinal, legal and jurisprudential point of view, as well as its origin and application in the labor field as a form of termination of labor relations with the appearance of Covid-19 in the country. First of all, a conception of the fortuitous event or force majeure will be sketched, taking into account its main characteristics. Subsequently, through comparative law and national jurisprudence, we will determine the essential requirements of this figure in order to terminate the labor relationship in a legal and timely manner, to finally land on the application of the interpretative rule set forth in the Organic Law of Humanitarian Support and how this will generate legal contradictions that will arise as a result of the labor lawsuits filed at the present time.

**Key words:** unpredictable, fortuitous event, act of god, force majeure, irresistible

Cómo citar este artículo:

APA:

García-Díaz, J., (2021). La figura de terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, reflexiones a partir de la aparición de la pandemia de COVID-19 en el Ecuador y la regla interpretativa contenida en la Ley de Apoyo Humanitario. 593 Digital Publisher CEIT, 6(5-1), 225-236 <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5-1.831>

Descargar para Mendeley y Zotero

## Introducción

La crisis actual por la que nos encontramos atravesando tanto a nivel mundial como local, ha supuesto la aparición de consecuencias sociales, políticas, laborales y económicas sin precedentes. Naturalmente en la frágil economía ecuatoriana el impacto de la pandemia ha golpeado fuertemente en los ya frágiles empleos generando en el corto plazo, un incremento rotundo de la informalidad laboral.

Esta situación se ahonda con las preocupantes terminaciones de los contratos de trabajo por parte de los empleadores, bajo la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” claramente cuestionable por cuanto el mismo constituye un eximente de responsabilidad, esto implica que el empleador que alegue terminar la relación laboral por dicha causal, no se encuentra obligado a reconocer indemnización alguna a favor de su trabajador, como si ocurre en otras formas de terminación de la relación laboral preceptuada en el Art. 169 del Código del Trabajo.

Antes de la aparición de la pandemia, nuestro sistema judicial había dispuesto un tímido marco jurisprudencial sobre la procedencia y requisitos que debía conjugarse a efectos de aplicar la figura de la terminación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, generando así cierta previsibilidad y certeza a las partes procesales sobre el uso de dicha figura.

No obstante, con la aparición de la Ley de Apoyo Humanitario se crea una regla interpretativa respecto de la causal dispuesta en el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que incorpora el elemento de cese definitivo de la actividad laboral, lo que deriva en que se desconozca a aquella incipiente jurisprudencia previamente existente, formando una contradicción que será resuelta a través de los diferentes recursos procesales que interpongan los justiciables en relación con las demandas laborales que actualmente existen dentro de nuestro sistema judicial.

Dentro del presente artículo se indagará respecto de la naturaleza de dicha causal (caso

fortuito o fuerza mayor) así como su procedencia especialmente, con ocasión de la mutación derivada por parte de la implementación de la norma interpretativa previamente aludida.

## Hacia una concepción del caso fortuito o fuerza mayor aplicable en materia laboral

El término “caso fortuito o fuerza mayor” no es ajeno a nuestro léxico jurídico, al contrario, su conocimiento y aplicación jurídica puede rastrearse hacia tiempos remotos como desde la existencia misma del Código de Hammurabi (Velasco, 2020) lo que nos permite inferir que, desde los anales de la historia, la humanidad pudo comprender la existencia de acciones (generalmente lesivas y naturales) que no podían ser controladas o previstas.

Acorde con nuestra jurisprudencia, en el derecho romano, el vocablo caso fortuito hace referencia a actuaciones imprevistas derivadas de la naturaleza (de ahí su característica de imprevisibilidad), mientras que, la fuerza mayor, debía ser entendido como hechos realizados por el hombre, sobre los cuales igualmente existe la carencia de control (de ahí su característica de irresistibilidad). (Caso 16-2006, Gaceta Judicial 2007, Serie XVIII). Esta clasificación ha sido recogida, casi sin mayores cambios, dentro de nuestro ordenamiento jurídico civil principalmente.

Particularmente, el Código Civil en su Art. 30 define tales figuras jurídicas en los siguientes términos:

“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” (Código Civil, 2005).

Como se puede observar de lo transcrito, ambas figuras se usan indistintamente para señalar eventos de carácter imprevisibles e irresistibles, situación que ha sido oportunamente advertida por parte de la doctrina, casi de forma unánime, identificando que, para poder hablar

propiamente de la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, quien lo alegue deberá demostrar que tal evento goza de las características de la imprevisibilidad e irresistibilidad.<sup>1</sup>

### *La imprevisibilidad*

Para que exista una situación de caso fortuito o fuerza mayor, la doctrina ha señalado que debe corroborarse que exista la característica de imprevisibilidad. Si bien se dejó sentado que esta corresponde al orbe del caso fortuito, no obstante, y por cuanto nuestro Código Civil equipara a ambas figuras como sinónimos, se entiende, por ende, que las características que se derivan de ambos, deben necesariamente encontrarse dispuestas en cualquier hecho (sea caso fortuito, sea fuerza mayor) que se alegue.

Al respecto Pérez Vives señala que “Para nosotros, la fuerza mayor y el caso fortuito siempre deberán ser imprevisibles, irresistibles, y no imputables al deudor; faltando uno de estos tres elementos, la fuerza mayor o el caso fortuito no existen” (Pérez A., s.f) (Citado por Tamayo, 1982) por lo que podemos colegir que, independientemente de cual de las dos figuras pretendamos alegar, siempre deberá corroborarse, en ambos casos, las características de imprevisibilidad e irresistibilidad.

Una vez aclarado este particular, es menester arribar a una definición de lo que se puede entender como imprevisibilidad, y como esta debe articularse al ámbito laboral. En ese sentido, se debe señalar que, sobre estas figuras existe un

1 Si bien existe un cierto sector de la doctrina que agrega un tercer elemento independiente: exterioridad, no obstante, nuestro ordenamiento jurídico no lo señala de forma expresa en la legislación, más si como un elemento adicional de la imprevisibilidad en la jurisprudencia, por lo que, en palabras de Luis Fernando Oramas: “sería erróneo señalar que la exterioridad es un requisito indispensable para alegar el caso fortuito localmente” véase Ob. Cit. Luis Fernando Oramas Velasco, “Caso Fortuito y Fuerza Mayor en tiempos de pandemia”, 196.

largo desarrollo doctrinario y jurisprudencial, muchas veces adoleciendo de imprecisiones y en otras, sin un concepto claro y preciso sobre los mismos, estas dificultades radican en varios parámetros tales como la naturaleza, efectos, el agente productor, daño, entre otros. (Pérez A., s.f) (Citado por Tamayo, 1982).

Por tal particularidad sin que sea objeto de nuestra investigación ahondar en la larga elucubración y/o en la confusión doctrinaria que puede existir sobre estos conceptos,<sup>2</sup>, nos corresponde acercar los elementos principales de ambos conceptos a efectos de adentrarnos en la procedencia de los mismos en la situación actual.

Una aproximación integral de lo que debe entenderse por imprevisibilidad, a nuestro criterio, es la que esgrime Díez Picazo, mismo que transcribimos a continuación:

“Un hecho imprevisible, por definición, es aquel que no se ha podido prever (...) prever es una operación intelectual. Así, una persona con gran imaginación podrá prever un numero elevadísimo de sucesos. Sin embargo, el derecho no nos exige que tengamos que prever todo; esto sería ilógico o imposible. Por lo tanto (...) se debe prever únicamente aquellos eventos que razonablemente podría ocurrir para una persona diligente” (Picazo, 2008).

En definitiva, el carácter de imprevisible de un acontecimiento, radica, conforme la teoría tradicional previamente transcrita, en el elemento subjetivo, es decir, quien alegue este particular deberá demostrar la debida diligencia que un hombre común emplearía para prever el hecho. Al respecto la jurisprudencia previamente citada reconoce que un hecho imprevisible se asocia “a la idoneidad del deudor para anticipar el suceso dañoso que impide el cumplimiento de

2 Al respecto en palabras de Francisco Javier Tamayo la larga discusión sobre los conceptos de imprevisibilidad e irresistibilidad se da por la causa y efecto que las mismas producen véase Francisco Javier Tamayo, en “Las Causales de Exoneración en la responsabilidad civil”, 86.

la obligación” (Caso 16-2006, Gaceta Judicial 2007, Serie XVIII)

Desde el ámbito civil, la imprevisibilidad agrega un componente, o requisito adicional, el cual la doctrina lo denomina como la exterioridad del hecho o la no imputabilidad del acto hacia el agente (Tamayo, 1982). En estricto sentido, la exterioridad implica que el fenómeno denunciado no puede serle imputable a quien lo alega, por cuanto de existir alguna influencia por parte del agente, implicaría la existencia de un acto doloso o culpable, más no de un hecho ajeno a la decisión y/o voluntad de uno de las partes (Brantt, 2009).

A pesar de que el Código Civil no lo establece expresamente como un elemento configurador de la figura del caso fortuito o fuerza mayor, empero, la jurisprudencia ecuatoriana efectivamente se ha pronunciado sobre este elemento de forma categórica, en esa lógica la Corte Nacional de Justicia, al analizar los elementos que conforman un hecho susceptible de ser calificado como caso fortuito o fuerza mayor ha establecido que:

“(…) 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 éstas no hayan contribuido en su ocurrencia”. (Juicio No. 1948-2015, 2017)

Creemos que el evento de exteriorización o inimputabilidad se enmarca dentro de la característica de imprevisibilidad bajo la noción de que, generalmente, los hechos pueden poseer connotaciones de previsibilidad en el tiempo que pueden ser evitados por el agente, en ese sentido se pronuncia Savatier cuando indica “en general, los fenómenos de la naturaleza aun imprevisibles, restan inevitables (...) el fenómeno en si mismo siendo inevitable, sus, consecuencias dañinas pudiesen haber sido evitadas por el agente” (Savatier R., s.f) (Citado por Tamayo, 1982).

Por ende, la imprevisibilidad no solamente implicaría la asunción de hechos excepcionales, improbables y atípicos al orden común de las cosas, sino que, en este punto se deberá demostrar que tal fenómeno se produjo por causas extrañas ajenas a la voluntad o consciencia de quien alega su existencia.

En el Ecuador, el ejemplo mas cercano a una situación de caso fortuito susceptible de dar por terminado la relación laboral conforme la ley (anterior a la pandemia del Covid-19) sería el terremoto acaecido el 16 de abril del 2016 en la provincia de Manabí, sin embargo, en ese caso particular, el Ministerio del Trabajo no definió los parámetros y/o características que permitieran determinar si nos encontrábamos ante una situación excepcional que pueda ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor, limitándose a expedir el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121 por medio del cual se estableció el mecanismo de suspensión, reducción y/o recuperación de las jornadas laborales más no la procedencia o no de la figura dispuesta en la ley.

### ***Irresistibilidad***

Un evento puede ser considerado como irresistible cuando, a pesar de haberse pretendido anticipar el suceso dañoso, este hecho resulta inevitable, no pudo impedirse. En palabras de la Ex Corte Suprema de Justicia “debe existir la imposibilidad material del deudor para obstaculizar la realización de aquel hecho”. (Juicio No. 282-2007, 2007)

Sobre este precepto, Luis Fernando Oramas establece las siguientes interrogantes:

“Desde un punto de vista más práctico, para conocer si estamos ante un hecho irresistible debemos plantearnos dos preguntas distintas: ¿el hecho se pudo resistir? Y, en caso hipotético de que no se haya podido resistir el hecho, ¿podían al menos controlarse o mitigarse sus efectos?” (Oramas Velasco, 2020)

Es evidente que la irresistibilidad deberá ser analizado en cada caso particular, sin que se

pueda establecer una regla general para todos los hechos advertidos como casos fortuitos o de fuerza mayor, más aún cuando se deja abierta la posibilidad de que si bien puede existir un hecho excepcional y/o atípico, no obstante, el mismo podría haber sido mitigado por la parte que lo alega tomando en consideración que, el Art. 1688 del Código Civil establece la posibilidad de que el deudor si pueda responder por los efectos derivados del hecho. Con respecto a lo acotado, la norma indica que:

“Art. 1688.- Si el cuerpo cierto perece por culpa o durante la mora del deudor, la obligación del deudor subsiste, pero varía de objeto; el deudor está obligado al precio de la cosa y a indemnizar al acreedor.

Sin embargo, si el deudor está en mora y el cuerpo cierto que se debe perece por caso fortuito que habría sobrevenido igualmente a dicho cuerpo en poder del acreedor, sólo se deberá la indemnización de los perjuicios de la mora. Pero si el caso fortuito pudo no haber sucedido igualmente en poder del acreedor, se debe el precio de la cosa y los perjuicios de la mora”.

Por lo expuesto, la irresistibilidad confluye con el carácter de la imprevisibilidad del acto, en el sentido de que, quien alegue la existencia de dicho carácter, deberá demostrar que, desde su mediana diligencia, no pudo resistir los acontecimientos supervinientes para detenerlo totalmente o para limitar sus consecuencias.

Finalmente, en el ámbito laboral, la jurisprudencia ha señalado que para que opere el elemento de irresistibilidad debe demostrarse que el mismo no pudo evitarse, ni aún en el evento de habersele opuesto idóneamente a efectos de lograr tal objetivo, lo que demuestra que la irresistibilidad no es absoluta, si no, relativa, y estará atada a una mediana prudencia de quien lo alega; (Juicio No. 1948-2015, 2017) como lo indica Planiol:

“(…) el deudor no está obligado a exponer su vida para intentar por ejemplo, de salvar, en presencia del pueblo, de la inundación

o de un ataque por ladrones armados, los bienes de los que tiene la guarda” (Planol., s.f.) (Citado por Tamayo, 1982)

Ahora bien, una vez determinado el alcance y la naturaleza de los caracteres que demostrarían que nos encontramos ante una situación de caso fortuito o fuerza mayor, resulta oportuno, en este momento, determinar los efectos jurídicos que se derivan de la producción de los mismos.

Sobre esto, la doctrina ha determinado que, por regla general de verificarse la existencia de una situación calificada como caso fortuito o fuerza mayor generan como efecto la exoneración de responsabilidad del agente, ahora bien, traspolado al ámbito laboral, el Código del Trabajo dispone como efecto, que la relación laboral finalice “sin derecho a indemnización alguna para el trabajador” (Castro, 2015).

Por ende, al momento de alegarse la terminación de la relación laboral, por la figura del caso fortuito o fuerza mayor, la carga que impone al empleador es demostrar cada una de las características aquí anotadas (imprevisibilidad, exteriorización, irresistibilidad) lo cual resultaría en que el empleador se encuentra en la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, de allí la importancia de que, en la vía judicial, el juez pueda evidenciar la asunción del hecho atípico a efectos de no generar un grave perjuicio al trabajador, a quien no se le reconocerá indemnización alguna de evidenciarse la causal legalmente estipulada.

### **De la aplicación de la figura de caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral: una visión desde los precedentes jurisprudenciales ordinarios**

Previamente a iniciar con el desarrollo del presente acápite, se debe recalcar que, la aparición repentina de la pandemia del Covid-19 con sus catastróficos efectos e impactos provocados en el país, tanto a nivel económico como de salud, carece de precedentes con los que se le pueda comparar.

Ello implica que, al menos en materia

judicial, no existen pronunciamientos previos por parte de las autoridades judiciales sea mediante resoluciones, sentencias o precedentes jurisprudenciales obligatorios de tal magnitud, por lo que, de forma general, no se puede establecer si la actuación de los empleadores al terminar la relación laboral mediante esta figura es la adecuada a la realidad de los hechos acaecidos.

Lo que sí podemos señalar es que, en forma particular, efectivamente si se podrá determinar si la forma de terminación por dicha causal es o no apropiada tanto a la realidad de la empresa o empleador como a las actividades particulares del trabajador. La importancia de advertir estos conocimientos se deriva en que, se ha cometido el error recurrente de analizar dicha causal en forma genérica y asociándola únicamente a la aparición de la pandemia, sin valorar las condiciones particulares de la relación laboral en cuestión.

De tal forma que, y una vez advertida la necesidad de que dicha causal sea analizada al conjunto de circunstancias que engloba la relación laboral previo a la aplicación de la misma, es importante transcribir el contenido exacto de la misma para evidenciar los elementos o presupuestos que la componen, al respecto el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo señala lo siguiente:

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

(...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Código del Trabajo, 2005).

De la lectura integral de la norma se desprende claramente dos presupuestos copulativos a fin de que la causal de caso fortuito o fuerza mayor pueda ser aplicada estas son: 1)

Que exista un hecho notorio, claro, objetivo e identificable como caso fortuito o fuerza mayor, 2) Que dicho hecho claramente calificado como caso fortuito impida la realización plena del objeto del contrato estipulado por el empleador y aceptado por el trabajador.

Respecto del primero requisito, habíamos visto anteriormente que, el Código Civil en su artículo 30 define al caso fortuito o fuerza mayor como el hecho imprevisto imprevisible, externo e irresistible, en ese sentido la aparición del Covid19 en el territorio ecuatoriano es efectivamente un hecho imprevisible, totalmente ajeno a la voluntad de los contratantes y, en definitiva, imposible de resistir, por lo que, la conclusión lógica es que ciertamente nos encontramos ante un hecho de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilita la normal o regular realización del trabajo.

Lastimosamente el análisis se ha agotado hasta este presupuesto, sin advertir que, si bien este hecho calificado como caso fortuito o fuerza mayor imposibilita la normal realización del trabajo, no obstante, la asunción de dicho hecho extraordinario no necesariamente eliminaría de raíz el objeto del contrato de trabajo; al respecto y de forma ilustrativa, la Corte Suprema de Chile en atención a las situaciones recurrente de catástrofes naturales por las que afronta regularmente (terremotos) ha elaborado criterios específicos respecto de las terminaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor habiéndose indicado lo siguiente:

“(....) Se ha dicho anteriormente por esta Corte, en situaciones similares a la de autos, que la irresistibilidad, para los efectos de la causal de cese de servicios invocada, importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo” (Causa No. 947/2009, 2009)

Por lo que, en el derecho comparado, la aparición de un hecho de fuerza mayor o

caso fortuito (como un terremoto) no implica necesariamente el cese de los servicios por parte de los trabajadores, ya que se deberá analizar si el efecto derivado del mismo afecta total e irreversiblemente la actividad laboral. En el mismo sentido, cabe preguntarse si ¿La iliquidez de una empresa (derivada o no de la aparición de la pandemia) puede considerarse como una afectación absoluta a las actividades laborales?

A criterio personal y, de la revisión de los acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, la iliquidez que sufran las empresas no puede ser un “justificativo” para cerrar o eliminar las plazas de empleo y consecuentemente aplicar la figura de la terminación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.

En consecuencia, de aceptarse tal lógica sería el trabajador quien asuma injustamente las consecuencias de un hecho imprevisible no provocado por el, sino que, el ministerio del ramo ha establecido diversas modalidades menos lesivas para el empleador tales como: acuerdos de pago de sueldos, reducción de la jornada laboral, uso de vacaciones anticipadas inclusive, suspensión de la jornada, así como la apertura a líneas de crédito específicamente para dotar de liquidez a las empresas.

Por lo cual, se puede evidenciar que si bien los empleadores encontraran sendas “dificultades” al momento de cumplir con sus obligaciones patronales (particularmente en el pago de las remuneraciones), ello no puede asimilarse a una “imposibilidad” total o absoluta tal como se lo ha pretendido relacionar por parte de algunos empleadores, es importante aprender a diferenciar las “dificultades” de las “imposibilidades” que en materia laboral que se puedan derivar de la asunción de la pandemia. Así:

(...) la dificultad puede ser vencida mediante el empleo de un mayor esfuerzo, en tanto que la imposibilidad no es superable ni aún con el máximo sacrificio (...) (Castro, 2015).

La palabra clave en el segundo presupuesto se traduce en la imposibilidad, toda vez que el empleador es el llamado por la ley a demostrar la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones, por lo que, el juez analizará en el caso concreto, cuan objetivas son las razones o justificaciones señaladas por el empleador para prescindir de sus trabajadores, sin que la iliquidez de la empresa sea el factor determinante para la toma de una decisión tan gravosa y excepcional como el caso fortuito y fuerza mayor para separar a sus trabajadores.

En el mismo sentido, se dice que la figura del caso fortuito o fuerza mayor es una decisión excepcional ya que, desde la perspectiva del trabajador la terminación de la relación laboral afecta gravemente sus interés y su proyecto de vida, tomando en cuenta que, como consecuencia de la aplicación de esta figura, solo le corresponderá recibir al trabajador el pago de haberes pendientes tales como décimo tercera, décimo cuarta, vacaciones, y excluyéndose primordialmente la bonificación por desahucio o indemnizaciones relativas al despido intempestivo y similares.

Por estas breves consideraciones el empleador debe analizar de forma objetiva y particular el beneficio o no de la aplicación de dicha figura dentro de la situación actual, so pena que, al ser aplicada de forma irrazonable o indebidamente justificada, habilitará al trabajador a la incoación de las acciones judiciales laborales pudiendo reconocérsele, en un hipotético caso, el pago de la indemnización por despido intempestivo inclusive, tomando en cuenta que, la carencia de justificaciones al uso de la figura analizada derivará evidentemente en que dicha decisión esgrimida por el empleador sea considerada como unilateral e injustificada.

Si examinamos la jurisprudencia expedida sobre la procedencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor (muchas de la cual evidentemente se emitió con anterioridad a la aparición de la pandemia) se puede evidenciar la existencia de ciertos presupuestos aplicables a la procedibilidad o no de la causal.

Especialmente reviste de nuestro interés rescatar la sentencia expedida por la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, dentro del Juicio No. 1948-2015 interpuesto por la señora Sonia Quintanilla en contra de la Compañía Valle Hermoso Sociedad Civil Agrícola y Comercial. A efectos del presente trabajo, estableceremos los fundamentos de hecho del caso estudiado.

En el año 2012, la Compañía Valle Hermoso Sociedad Civil Agrícola y Comercial sufrió una plaga respecto de sus cultivos de piña en el sector de Santo Domingo de los Tsáchilas, situación que fue determinada por la institución pública AGROCALIDAD quien realizó un informe sobre tal particular. En ese sentido, la señora Sonia Quintanilla quien prestaba sus servicios como recolectora de dichos cultivos, se quedó sin su plaza de trabajo por lo que se procedió con la emisión del acta de finiquito en la que constaba que la relación laboral terminaba por la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

La ex trabajadora impugnó el acta de finiquito alegando que la decisión de terminar la relación laboral por parte de la compañía, fue injustificada ya que no se habría producido una situación de caso fortuito o fuerza mayor, por ende, y frente a la negativa del recurso de apelación, la accionante presentó recurso de casación sobre la decisión emitida por la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

El máximo órgano de cierre en materia judicial determinó (antes inclusive de analizar el caso puesto a su conocimiento) que para poder hablar sobre la existencia de caso fortuito y fuerza mayor como causal de la terminación de la relación laboral deben reunirse, de forma copulativa, cuatro elementos a saber:

“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 se imprevisible, es decir,

que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c.- Que en 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” (Juicio No. 1948-2015, 2017).

Conforme lo transcrito, en materia laboral, adicionalmente a los elementos de imprevisibilidad, exteriorización e irresistibilidad que habíamos analizado en el acápite previo, la jurisprudencia especializada agrega el elemento de causalidad, el mismo que se puede considerar como parte de la irresistibilidad, tomando en consideración que los “daños ocurridos” refieren a un elemento que no está bajo el control o decisión del agente o, en este caso, del empleador.

Una vez que la corte establece los parámetros de procedibilidad para la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, esta inmediatamente indaga sobre cada uno de los antecedentes del caso, ello bajo la idea de que, en esta clase de causales, le corresponde al empleador demostrar la existencia de la causal, lo que implica que existe una reversión de la carga probatoria hacia el empleador. (Juicio No. 1948-2015, 2017)

En consecuencia, la corte reconoce que si bien el ex empleador demostró la existencia de la plaga de moluscos en contra de los cultivos (exteriorización, causalidad), no obstante, en lo que respecta al elemento de imprevisibilidad, tal elemento no se encuentra demostrado en el proceso, más aún, cuando han existido experiencias previas de dichos moluscos, por lo que, indudablemente el empleador podía haber previsto tal particular e inclusive podía mitigar (irresistibilidad) el alcance de la plaga con suficiente antelación.

Sin embargo, a nuestro criterio, la regla jurisprudencial que crea la Corte Nacional radica en la imposibilidad del trabajo, ello en base a los propios términos del Art. 169 numeral 6

del Código de Trabajo anteriormente citado, el cual no solamente establece la existencia del caso fortuito o fuerza mayor, sino que deberá ser de tal gravedad que “imposibilite” la consecución de la actividad laboral. Por consiguiente: “la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle al empleador la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales de otorgar el trabajo convenido y la remuneración” (Juicio No. 1948-2015, 2017).

En base a todo lo expuesto, la sentencia aquí analizada es clara en señalar dos requisitos a fin de que proceda la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor: 1) la existencia de tal hecho excepcional, 2) la imposibilidad del trabajo como consecuencia directa de su aparición, de allí que no es oportuno señalar que la pandemia imposibilita *per se* la actividad laboral, ya que deberá demostrarse como la misma extinguió la plaza laboral, por ejemplo.

Ahora bien, cabe preguntarse si ¿La imposibilidad del trabajo necesariamente se relaciona con el cese definitivo y total de la empresa?, siendo la conclusión obvia que no necesariamente la imposibilidad de trabajo puede ser total, por cuanto un determinado empleador puede poseer varias líneas de producción algunas de las cuales pueden seguir subsistiendo, conforme la jurisprudencia aquí comentada.<sup>3</sup>

### La regla interpretativa dispuesta en la Ley de Apoyo Humanitario ¿Reforma los pronunciamientos previos sobre la procedencia de la figura de caso fortuito o fuerza mayor?

Hasta aquí hemos evidenciado que si bien, nuestro ordenamiento jurídico no había previsto de forma clara la procedencia de la figura de caso fortuito o fuerza mayor como mecanismo de terminación de la relación laboral, por cuan-

<sup>3</sup> Así en el caso particular, si bien la plaga pudo afectar a los cultivos de piña, la Corte Nacional indica que, el ex empleador debía demostrar las razones por las cuales la trabajadora no podía ser trasladada a otra línea de cultivos que la empresa poseía.

to, a diferencia de otros países como por ejemplo Chile, no hemos experimentado graves y/o recurrentes catástrofes naturales, no obstante, la aparición de la pandemia cambio radicalmente las reglas del juego en materia laboral.

Al respecto, se estima que solo en los meses de marzo hasta junio del 2020 (que corresponden a los inicios de la pandemia en el Ecuador), alrededor de 17.000 trabajadores privados fueron separados a través de la figura del caso fortuito o fuerza mayor, lo que ha sido definido como un verdadero abuso de la causal por parte de algunos empleadores (Diario El Comercio, 2020).

Esto motivó a que, la Asamblea Nacional expidiese la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada el Covid-19 publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 229 del 22 de junio del 2020. En dicho cuerpo normativo se estableció una disposición interpretativa única, la cual determina:

“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”.<sup>4</sup>

Con la implementación de la regla interpretativa, la Asamblea Nacional se aparta de los precedentes jurisprudenciales antes expuestos, señalando esencialmente que solo el cese definitivo de la empresa o de la actividad, determina, en consecuencia, la procedencia de la aplicación de la figura del caso fortuito o fuerza

<sup>4</sup> Lo subrayado fuera de texto.

mayor como forma legal de terminación de las relaciones laborales.

Resulta evidente que la regla interpretativa aludida no se compagina con las normas laborales establecidas principalmente en el Código del Trabajo, evidenciándose igualmente la urgencia de su expedición como efecto disuasorio frente al preocupante abuso de dicha figura; un claro ejemplo de aquello es que, si el empleador decidiese proceder con el cese total de sus actividades deberá, en el caso particular de las compañías, iniciar el proceso de liquidación de la empresa.

Por consiguiente, en el caso de las empresas que entren a liquidación por efectos del cese total y definitivo de sus actividades, le será aplicable lo dispuesto en el Art.193 del Código del Trabajo que preceptúa:

**“Art. 193.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios** darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

**Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas** en los artículos 185 y **188 de este Código**, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva”<sup>5</sup>.

Bajo la disposición citada, el empleador al liquidar su negocio derivado por la existencia de un cese total de sus actividades (imposibilidad del trabajo), se enfrenta al dilema de cancelar la indemnización del Art. 188 del Código del Trabajo esto es, el despido intempestivo, por lo que claramente la regla interpretativa obvio analizar este particular.

Por otra parte, la regla interpretativa desconoce la complejidad de las actividades

económicas y productivas, principalmente de las empresas que poseen varias líneas o ramas de negocio, las cuales, bajo la anterior jurisprudencia podían ser cerradas a través de la figura de caso fortuito o fuerza mayor sin que afecte a otra rama de negocio de su holding empresarial.

En cualquier caso, corresponderá a los jueces analizar cada caso en concreto desde todas las aristas aquí comentadas y bajo las reformas impuestas por parte de la regla interpretativa dispuesta en la Ley de Apoyo Humanitario, tomando en consideración que, hasta obtener una jurisprudencia más o menos uniforme que pueda garantizar seguridad y previsibilidad jurídica deberá transcurrir varios años, con todo ya existen en las diversas judicaturas de primer nivel del país demandas laborales alegando la improcedencia de dicha figura cuyas decisiones moldearán esta peculiar situación derivada por la nueva regla.

## Conclusiones

Por todo lo anotado se concluye que la figura de caso fortuito o fuerza mayor, en el ámbito civil, constituye un eximente de responsabilidad ya que el suceso imprevisto, excepcional, irresistible y externo evidentemente no puede ser cargado injustamente en contra de una de las partes dentro de un contrato.

Ello no implica que quien alegue la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor lo haga de forma genérica o abstracta ya que, desde la perspectiva procesal, le corresponderá demostrar en base a las características peculiares que informan a esta figura (irresistibilidad, imprevisibilidad, exteriorización) la existencia del hecho dañoso, mismo que deberá ser verificado por el juez en el caso en concreto.

Por su parte, desde el ámbito laboral, cabe indicar que la figura del caso fortuito o fuerza mayor es procedente por cuanto se encuentra prevista en la ley como causal de terminación de la relación laboral, facultando al empleador a utilizarla con el advenimiento de un hecho calificado como tal.

5 Lo subrayado fuera de texto.

Sin embargo, por las gravosas consecuencias que se le puede imponer al trabajador, quien por equidad no debería afrontar las cargas y/o responsabilidades derivadas del hecho gravoso, le corresponde al juez exigir la prueba plena de la configuración de los requisitos que determinen que nos encontramos ante un hecho calificado como caso fortuito o fuerza mayor.

Cabe igualmente señalar que, conforme la inicial jurisprudencia emitida respecto de esta causal de terminación de la relación laboral, se ha dispuesto que el empleador no solamente debe alegar y probar la existencia de un hecho calificado como caso fortuito o fuerza mayor, sino que además, en virtud al principio de inversión de la carga probatoria (procedente de la naturaleza tuitiva del derecho laboral) deberá demostrar la imposibilidad de que el trabajador pueda realizar la actividad para la que fue contratado.

Por último, es importante reconocer que, con la emisión de la regla interpretativa dispuesta en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la figura del caso fortuito o fuerza mayor se aleja de los precedentes previamente desarrollados y determina categóricamente que esta solo podrá ser alegada frente al cese total y definitivo de las actividades económicas del empleador, situación que a más de generar inseguridad jurídica (por cuanto los precedentes previos solo determinaban la demostración de la imposibilidad de trabajo), desconoce la complejidad de las cadenas productivas.

Por ello es necesario una reforma adecuada a las realidades laborales actuales, principalmente en la creación de reglas claras tanto para los trabajadores como los empleadores que permita regular de forma adecuada todo el engranaje productivo y laboral existente, algo que la jurisprudencia previa lo había realizado de forma apropiada.

## Referencias Bibliográficas

Oramas Velasco, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 195-205.

Velasco, L. F. (2020). Caso Fortuito y Fuerza Mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio* No. 26, 195.

Caso 16-2006 (Ex Corte Suprema de Justicia. Tercera Sala de lo Civil y Mercantil. Gaceta Judicial 2007, Serie XVIII).

Tamayo, F. J. (1982). Las causales de exoneración en la responsabilidad civil. *Revista de la Universidad Pontificia Bolivariana*.

Picazo, L. D. (2008). Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial II. Las Relaciones Obligatorias. Madrid: Thomson Civitas.

Brantt, M. G. (2009). Las exigencias de exterioridad en el caso fortuito: su construcción a partir de la distribución de los riesgos del contrato. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* No. 32, 43.

Juicio No. 1948-2015, Juicio No. 1948-2015 (Corte Nacional de Justicia 22 de junio de 2017).

Juicio No. 282-2007 (Ex Corte Suprema de Justicia 11 de septiembre de 2007).

Castro, J. L. (2015). Caso Fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿Se confunden con la inimputabilidad del empleador? *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Talca* No.11, 15.

Causa No. 947/2009, Sala Cuarta de la Corte Suprema de Chile (2009).

Diario El Comercio. (13 de junio de 2020). *Uso injustificado de la causal de fuerza mayor genera indemnizaciones por despido intempestivo*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/causal-fuerza-mayor-indemnizaciones-despido.html>