



CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

COMO CAUSAL PARA DAR POR TERMINADO UN
CONTRATO DE TRABAJO LABORAL EN ECUADOR

Abg. Paola Quezada Noboa
Julio-2020

Todos los derechos reservados. Prohibida su venta o su reproducción parcial o total.
Autora: Abg. Paola Quezada Noboa
Ecuador, 2020



RESUMEN

La pandemia por COVID-19 que se desató en el mundo desde finales del año 2019 hasta la actualidad, ha generado no solamente una crisis en el sector sanitario sino también a nivel económico y social.

Uno de los ámbitos en donde mayormente se han evidenciado las consecuencias de esta crisis ha sido en el sector laboral, en donde varias compañías se han visto en la penosa necesidad de prescindir de sus trabajadores y cerrar sus negocios.

Sin embargo, también existen empleadores que, aprovechando la situación, han finiquitado las relaciones laborales de sus trabajadores sin reconocerles los beneficios e indemnizaciones que por su tiempo de trabajo les corresponde recibir, aplicando de manera deliberada la causal contemplada en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo ecuatoriano, esto es, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.

El presente artículo tiene la finalidad de explicar a los lectores qué se debe entender por caso fortuito o fuerza mayor, cuál es la forma adecuada de aplicarlo para justificar la terminación de relaciones laborales y cómo esta causal es contemplada y aplicada en legislaciones vecinas, brindando un panorama amplio para la crítica y reflexión.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

COMO CAUSAL PARA DAR POR TERMINADO UN
CONTRATO DE TRABAJO LABORAL EN ECUADOR

Paola Quezada Noboa

Julio-2020

El 17 de marzo de 2020 entró en vigencia en el Ecuador el Decreto Ejecutivo No. 1017 mediante el cual el Presidente de la República declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional en virtud de la declaratoria de pandemia por COVID-19. Además, se determinó la suspensión de la jornada presencial de trabajo tanto para el sector público como para el privado, declaró toque de queda y restringió la libertad de tránsito y movilidad a nivel nacional, exceptuando ciertos sectores productivos y de control, necesarios para afrontar la crisis sanitaria.

A raíz de esta decisión, varias han sido las medidas o alternativas que el Ministerio de Trabajo ha implementado para superar esta emergencia que no tiene precedentes¹. Sin embargo, como era de esperarse, la crisis que atraviesa el país no solamente es sanitaria sino también económica y social. Es por ello que varios sectores productivos se han visto gravemente afectados por la restricción de movilidad y suspensión de la jornada laboral presencial, así como por las diferentes medidas que este y otros gobiernos han debido tomar, con la intención de contener la propagación excesiva de este virus.

En ese escenario, varias son las empresas o compañías que han adoptado o que están pensando en adoptar medidas más radicales al interior de sus negocios, con la visión de mantener a flote los mismos. Una de las medidas tomadas y que se ha discutido en varios foros ha sido la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminados los contratos laborales, al tenor de lo establecido en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

El presente artículo tiene como finalidad abordar el concepto de caso fortuito y fuerza mayor y su aplicación en el campo laboral, sus requisitos, precedentes, la forma en que esta causal es aplicada en legislaciones vecinas y las consecuencias de su aplicación, a propósito de la pandemia por la que atraviesa el mundo actualmente.

I. ¿Qué es el caso fortuito o fuerza mayor?

En nuestra legislación, el caso fortuito y/o la fuerza mayor se encuentran, de alguna manera, definidos en el artículo 30 del Código Civil que determina:

Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

Como se observa, el legislador ecuatoriano le ha dado tanto al caso fortuito como a la fuerza mayor, la característica de “imprevisto que no es posible resistir”. No existe una diferenciación legal real de estas dos instituciones. Sin embargo, la doctrina ha determinado algunas precisiones y manifiesta ciertos contrastes en los mencionados términos.

Según la naturaleza del evento, la mayoría de tratadistas consideran que la fuerza mayor se refiere a hechos provenientes de la naturaleza, mientras que el caso fortuito se trataría más bien de un hecho proveniente del ser humano, que resulta imposible de resistir para el deudor.

Sin embargo, doctrinarios como

¹ Acuerdos Ministeriales No. MDT-2020-076, MDT-2020-077, MDT-2020-079, MDT-2020-080, MDT-2020-081

MAZEAUD- TUNC CHABAS consideran que las acepciones se originan en el Derecho Romano y en realidad deben entenderse al contrario, y consideran que el caso fortuito es el evento natural que ocasiona un daño, mientras que la fuerza mayor es el evento proveniente de la voluntad de una persona diferente a aquella sobre la cual la víctima del daño entiende hacer pesar la responsabilidad del daño, por ejemplo, la orden de una entidad de gobierno (TAMAYO JARAMILLO, 1982).

Según la **imprevisibilidad o inevitabilidad**, los autores definen al caso fortuito como un evento imprevisible, aun utilizando una conducta diligente. Por su parte, la fuerza mayor es un evento que, aunque pudiera preverse es inevitable.

Existen varias otras categorías, sin embargo, para el presente análisis basta con las que hemos observado, por medio de las cuales podemos concluir que el caso fortuito es el evento proveniente de fuerzas de la naturaleza que imposibilita el cumplimiento de la obligación pues es una situación imprevisible para el deudor; algo que el deudor no pudo prever aun tomando todos los cuidados del “buen padre de familia” y que le impiden realizar debidamente la prestación, mientras que la **fuerza mayor** es una fuerza irresistible generalmente proveniente de hechos del hombre, como los actos de autoridad de funcionarios públicos, y que resulta ser inevitable aunque a veces pueda ser previsible.

De todas formas, como ya fue indicado, en la práctica la diferencia entre caso fortuito y fuerza mayor no es trascendental ya que los efectos que producen son los mismos y es por ello que varios cuerpos normati-

vos se refieren a estos hechos de forma indistinta, otorgándoles la característica de “imprevisto que no se puede resistir”, mismos que en la mayoría de casos operan como un eximente de responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones contractuales, según lo manifiesta el Código Civil ecuatoriano.

En el caso de la pandemia por COVID-19, hay que tener claridad de que en realidad el hecho que es materia de análisis para determinar si se configura un eximente de responsabilidad civil contractual, o si opera la causal de terminación de la relación laboral, no es la presencia del virus o la declaratoria de pandemia como tal, pues esta por si sola no genera ningún tipo de efectos para los ciudadanos. Los verdaderos hechos que configuran una fuerza mayor son los Decretos Ejecutivos No. 1017 y 1074 que declararon el estado de excepción en el país, así como también las diferentes resoluciones de las autoridades gubernamentales y seccionales que han establecido restricciones tanto a nivel nacional como local, pues son estos actos de autoridad pública los que verdaderamente generan efectos para las compañías, trabajadores y ciudadanía en general.

II. ¿Cómo opera el caso fortuito o fuerza mayor?

Como hemos observado, nuestra legislación no ha otorgado mayor definición acerca de cómo opera el caso fortuito o fuerza mayor. Del concepto otorgado por el Código Civil ecuatoriano se puede deducir únicamente que el legislador ha referido a estos hechos como “imprevistos” e “irresistibles”. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia han desarrollado

los requisitos que deben observarse a fin de que un evento pueda llegar a ser catalogado como un caso fortuito/fuerza mayor.

Para tratadistas como SERGIO GAMONAL Y CATERINA GUIDI, el caso fortuito o fuerza mayor se configura cuando se cumplan tres requisitos: “imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega” (CASTRO JARA, 2015). Dichos autores agregan también que es necesario que el caso fortuito o fuerza mayor imposibiliten y excusen el cumplimiento de las principales obligaciones del contrato de manera total y definitiva.

La **imprevisibilidad** se refiere a que racionalmente no existe manera de anticipar la ocurrencia de determinado evento; la **irresistibilidad** implica que el afectado sea incapaz de evitar su ocurrencia; la **inimputabilidad** supone que para que el afectado no sea responsable por el cumplimiento de las obligaciones pendientes, el evento aludido no debe haber sido provocado por éste.

Pero talvez el elemento más importante que debe ser tomado en consideración en materia laboral para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor es la **imposibilidad absoluta del empleador de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.**

El profesor JUAN LUIS CASTRO, al hablar sobre este elemento en particular, toma como “deudor” al empleador y manifiesta lo siguiente:

“La imposibilidad consiste en que la prestación no puede ya ser efectuada por el deudor ni por otro a su nombre, como con-

secuencia del obstáculo insuperable que el caso fortuito ha ocasionado y frente al cual nada han valido los mayores sacrificios hechos para vencerlo. De acuerdo a lo anterior, importante resulta distinguir entre los conceptos “**imposibilidad**” y “**simple dificultad**” ya que no es posible que el empleador se libere de sus obligaciones contractuales por el hecho de que su cumplimiento se haga más difícil u oneroso. 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.

El citado autor manifiesta entonces, que para que esta causal pueda ser aplicada no implica que el empleador tenga dificultades temporales para la ejecución de las labores de su compañía, sino que definitivamente **le sea imposible continuar honrando las obligaciones adquiridas**, sobre todo con sus trabajadores.

Este criterio ha sido aceptado y ratificado por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, quien ha manifestado en sendos fallos lo siguiente:

“La doctrina sostiene que la expresión fuerza mayor indica una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala un acontecimiento imprevisible; pero en general los efectos jurídicos de fuerza mayor y caso fortuito son los mismos, puesto que uno y otro provocan exención de responsabilidad; de ahí que nuestros códigos utilicen estas expresiones como sinónimas, (artículo 30 del Código Civil, 508 del Código de Procedimiento Civil, numeral 1 del artículo 52, artículos 576, 577, 585 del Código del Trabajo, etc.); considerando importante destacar que de la disposición transcri-

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

Razones por las cuales este Tribunal considera, que si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal caso fortuito o fuerza mayor el pago de la indemnización por despido intempestivo, 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. Por lo tanto, resulta razonable que para que el empleador que debe soportar los costos derivados de la contingencia de plaga de campo que le impiden continuar con su actividad y no se le recargue con el pago de indemnizaciones, se le aplique con estrictez el análisis y ponderación de sus circunstancias puesto que, en tal caso, quien soporta los efectos laborales de la plaga es la trabajadora, al perder no sólo su fuente laboral, sino también sus indemnizaciones legales, circunstancias que atentaría contra el más básico sentido de equidad. “ (Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, 00481-2017, 2017).

Sin embargo, a propósito de la crisis sanitaria y económica a causa del COVID-19, varios han sido los criterios e interpretaciones realizadas para dilucidar la aplicación de esta causal. Para FABIÁN CORRAL BURBANO DE LARA, reconocido jurista ecuatoriano, basta con que las dificultades para la ejecución de los diferentes contratos laborales sean actuales e inclusive parciales, para que las relaciones contractuales puedan terminar aduciendo la existencia de un caso fortuito. Discrepo con la opinión de este autor por cuanto según la Constitución de la República, las relaciones laborales están orientadas por principios como el de favorabilidad, continuidad y buena fe, principios que proclaman la protección del eslabón más débil dentro de este tipo de relaciones, que es precisamente el trabajador. Por tanto, la imposibilidad para la ejecución de los contratos de trabajo y, por ende, para el cumplimiento de las obligaciones allí contenidas debe ser total y definitiva, no simplemente porque existan “dificultades” o por la reducción de los ingresos se puede justificar la terminación de una relación laboral, aduciendo la existencia de fuerza mayor.

Así lo considera también el profesor ÁLVARO DOMÍNGUEZ², quien manifiesta que para que esta causal sea invocada, es necesario que exista nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes, es decir, no exista posibilidad alguna de cumplir con las obligaciones del contrato de trabajo, pues el evento ocurrido es de tal magnitud que impide totalmente la operatividad de la empresa y no solamente la disminución de sus ingresos, ya que esto no podría ser catalogado como un caso fortuito o fuerza mayor, pues la disminución en las ventas o ingresos es un ries-

go empresarial inherente al giro ordinario de cualquier negocio que lo debe asumir el empleador y no trasladar las consecuencias de aquello al trabajador.

Frente a toda esta confusión que se generó en la ciudadanía ecuatoriana, la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir a crisis sanitaria derivada del Covid-19, que entró en vigencia a partir del 22 de junio de 2020, plantea dos nuevos escenarios para la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor como causal para la terminación de relaciones laborales.

Por una parte, al final de esta ley se establece una Disposición Interpretativa que manifiesta lo siguiente:

Única.- Interpretétese 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.

Como se observa, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario recoge los criterios tanto de la doctrina como de la jurisprudencia y aclara que esta causal únicamente podrá operar ante el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador lo que, en consecuencia, acarrearía la imposibilidad absoluta del empleador de continuar cumpliendo con sus obligaciones de

índole patronal. Es importante considerar que el cese total y definitivo de la actividad económica al que se refiere la citada interpretación no debe confundirse con la liquidación del negocio, pues el efecto de la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor es que el trabajador no recibirá en su liquidación.

La indemnización contemplada en el artículo 188 del Código de Trabajo ni tampoco la bonificación por desahucio establecida en el artículo 185 del mismo cuerpo legal; en cambio, el artículo 193 del Código de Trabajo es claro en establecer que, en caso de que el empleador decida liquidar definitivamente su negocio y que por este efecto deba dar por terminadas las relaciones laborales, se deberá cancelar a los trabajadores la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código.

Por otro lado, esta nueva Ley, de manera poco acertada y, a mi criterio, con total falta de técnica legislativa, dentro del artículo 17 que trata acerca de las sanciones en caso de incumplimiento de los nuevos acuerdos de preservación de fuente de empleo, ha incorporado un inciso que determina lo siguiente:

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).

Como razonamiento a lo expuesto podemos establecer que el legislador ha deci-

dido determinar una sanción mayor a la contemplada en el Código de Trabajo en el caso de que existan empleadores que de forma abusiva, intenten aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, sin reunir los requisitos para la misma, con la intención de evadir el pago de bonificaciones e indemnizaciones a los que tienen derecho los trabajadores. Empero, es necesario aclarar que esta indemnización solamente será aplicable para aquellas relaciones laborales cuya fecha de terminación sea posterior a la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, pues recordemos que la ley rige para lo venidero y, por regla general, no tiene efecto retroactivo; esta es una diferencia respecto a la aplicación de la disposición interpretativa analizada anteriormente pues esta, de cierta forma, si tiene efecto retroactivo, toda vez que no es una nueva norma sino que el legislador, en su facultad de ser el intérprete auténtico de las leyes, ha determinado la manera en cómo siempre debió haber sido entendida la causal contemplada en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

A pesar de la aclaración que se ha realizado por parte del legislador respecto a la forma en que se debería aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, considero que para muchos empleadores aún resulta confusa o incompleta. En otros sistemas jurídicos, como por ejemplo el chileno, se han determinado específicamente cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para aplicar la causal de caso fortuito y terminar las relaciones laborales, cuando suceden eventos o fenómenos que afectan a toda o gran parte de la población. Tal es el caso del terremoto ocurrido el 27 de febrero del año 2010, que tuvo repercusiones en varias regiones de Chile. La Dirección del

Trabajo, organismo estatal chileno que tiene la facultad de emitir dictámenes con la finalidad de aclarar el sentido y alcance de la legislación laboral, expidió el Dictamen No. 1412/021, del 19 de marzo de 2010, en el cual determinó los requisitos copulativos que deben concurrir para que la causal de caso fortuito o fuerza mayor resultara aplicable. Dichos requisitos fueron:

- a)** Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto;
- b)** Que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos;
- c)** Que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y,
- d)** Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora;

Así mismo, la Dirección de Trabajo chilena emitió el Dictamen No. 1.922/34, del 20 de abril de 2015, respecto a los aluviones que afectaron en ese año a las Regiones de Antofagasta y de Atacama, y dispuso que los requisitos a cumplir para calificar a ese evento como caso fortuito eran los siguientes:

- a)** Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión;
- b)** Que el aluvión no se haya podido prever

dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y

c) Que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

Se puede observar que en Chile ha existido la previsión de aclarar a los empleadores y trabajadores los requisitos específicos para que un fenómeno o catástrofe como las analizadas pueda ser causal de terminación de las relaciones laborales, sin que sea una decisión unilateral del empleador sino una causa irresistible, imprevisible e inimputable.

En Ecuador no se tiene precedentes de pronunciamientos de las autoridades competentes en materia laboral ante un evento o catástrofe, que haya definido los requisitos necesarios para catalogar a dicho hecho como caso fortuito y dar por terminadas las relaciones laborales. Por ejemplo, ante el terremoto ocurrido en la provincia de Manabí el 16 de abril de 2016, el Ministerio del Trabajo emitió un acuerdo ministerial³ en el que únicamente reguló la manera en que se iban a manejar las relaciones laborales en los sectores que fueron afectados por el terremoto mas nada se dijo acerca de los requisitos para la aplicación del artículo 169.6 del Código de Trabajo; sin embargo, varias empresas separaron a sus trabajadores en aplicación del citado artículo, pues sus negocios se derrumbaron y desaparecieron a raíz del terremoto, pero también existieron empleadores cuyos negocios siguieron funcionando, al tener otras sucursales, etc., y erradamente decidieron pres-

cindir de parte de su personal aduciendo la afectación de un caso de fuerza mayor.

Un evento que sí podía haber sido catalogado como un caso fortuito en Ecuador fue el cierre de los casinos y juegos de azar ocurrido a propósito de la Consulta Popular realizada en el año 2011. El 7 de mayo de 2011 en Ecuador se llevó a cabo un referéndum constitucional y consulta popular que llevaron a realizar a la ciudadanía diez preguntas acerca de varios temas relativos a seguridad, medioambiente, banca, entre otros. La séptima de aquellas preguntas fue si los ciudadanos estaban de acuerdo con que en el país se prohíban los negocios dedicados a juegos de azar, tales como casinos y salas de juego. El 52,33% de la población respondió afirmativamente.

Una vez conocida la voluntad popular, el Presidente de la República dictó el Decreto Ejecutivo No. 873, publicado en el Registro Oficial el 16 de septiembre de 2011, mediante el cual expidió el Reglamento del Régimen de Transición de los Juegos de Azar practicados en Casinos y Salas de Juego. En esta normativa, se ordenó el total e inmediato cierre de los establecimientos dedicados a juegos de azar, salvo para aquellos ubicados en hoteles de lujo, a quienes se les otorgó seis meses más para el cierre.

Este evento, en la tónica del análisis que hemos realizado a lo largo de este artículo, cumplía con todos los elementos para ser catalogado como caso fortuito ya que: (i) fue imprevisible, las partes no pudieron prever la decisión de la consulta popular y los efectos de la misma; (ii) irresistible por cuanto el cierre de los establecimientos fue ordenado mediante Decreto ejecutivo, resultando una actividad ilícita que podía

³ Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121, del 06 de mayo de 2016.

acarrear sanciones penales para el empleador; (iii) inimputable por cuanto no fue provocado por el empleador y además, (iv) causó el cese definitivo de las operaciones de este tipo de establecimientos.

Empero, el Decreto Ejecutivo No. 873 determinó expresamente que las relaciones laborales que terminaran producto del cierre de estos establecimientos comerciales debían ser catalogadas como despido intempestivo, es decir, como si hubiera sido una decisión unilateral del empleador sin causa justificada, lo que lamentablemente acarreó el pago de indemnizaciones millonarias para los empleadores que, además, ya no tenían ningún tipo de ingreso para poder cubrir las liquidaciones de su personal, lo que generó varias contingencias legales a futuro.

Hablando de las contingencias legales que se pueden ocasionar a causa de la aplicación de esta causal, es válido indicar que en el caso de que un trabajador se sienta perjudicado por la terminación de la relación laboral, pues considera que no se justifica la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, podrá iniciar un proceso laboral para reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponde recibir, proceso en el cual se producirá lo que en derecho se conoce como “inversión de la carga de la prueba” ya que aquí no será el demandante (trabajador) quien deba probar la no existencia de un caso fortuito, sino que será el demandado (empleador) quien deberá comprobar que efectivamente existió un evento imprevisible, irresistible, inimputable y cuyas consecuencias ocasionaron que la plaza de trabajo sea definitivamente insostenible. En este escenario será el juez quien, analizando cada caso en particu-

lar, de acuerdo a las pruebas presentadas y su sana crítica, decidirá si en el caso se cumplen o no los requisitos para calificar el evento como fortuito o de fuerza mayor. De no ser calificado como tal, el despido habrá sido injustificado y el empleador estará obligado a cancelar la indemnización por despido intempestivo, en ciertos casos inclusive con el incremento contemplado en la Ley de Apoyo Humanitario, y bonificación por desahucio, además de los beneficios sociales que le correspondía percibir al trabajador luego de su separación de la empresa.

III. ¿Cómo se aplica el caso fortuito o fuerza mayor en otros países?

a. COLOMBIA

En Colombia, la existencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, a diferencia de la legislación ecuatoriana, no constituye una causal de terminación de la relación laboral sino una causal para la suspensión de misma, según lo determinado en el artículo 51.1 del Código Sustantivo de Trabajo. Lo expuesto quiere decir que una vez que se verifiquen los requisitos de imprevisibilidad, irresistible, inimputabilidad e imposibilidad absoluta de cumplir con las obligaciones contractuales, la consecuencia es que el empleador puede decidir suspender el contrato de trabajo y, por consiguiente, no tendrá la obligación de cancelar las remuneraciones pactadas y el trabajador no tendrá que prestar el servicio contratado.

En caso de que el empleador termine una relación laboral alegando caso fortuito o fuerza mayor, esto se considerará una terminación sin justa causa y se deberán can-

celar las indemnizaciones correspondientes al trabajador.

b. CHILE

En el caso de Chile, al igual que en nuestra legislación, la existencia de un hecho que pueda ser catalogado como caso fortuito o fuerza mayor es considerado una causal para dar por terminado el contrato de trabajo⁴, siempre considerando que se deberá contemplar que el evento cumpla con las características de haber sido imprevisible, irresistible, inimputable y que no exista posibilidad alguna de seguir manteniendo dicha plaza de trabajo.

Además, vale la pena indicar que, como fue analizado anteriormente, en Chile la Dirección del Trabajo se ha encargado de emitir las directrices para que los empleadores puedan comprender de mejor manera la forma en que opera esta causal ante eventos de impacto nacional o regional, tales como un terremoto o aluvión, para que de esta forma se garanticen los derechos de los trabajadores pero a la vez se permita a los empleadores estar claros de la aplicación que le otorguen a esta causal, en caso de ser necesario, para así evitar futuras contingencias legales.

También en algunos casos específicos, la jurisprudencia y los dictámenes de la Dirección del Trabajo en Chile decidieron atenuar los efectos de esta causal para el trabajador y se estableció que, en función de la calidad del evento o fenómeno ocurrido, el mismo podría ser calificado como caso fortuito pero los efectos no serían la terminación de la relación laboral sino la suspensión de la misma, tal es el caso del Dictamen No. ORD. N°569/6 que reguló

la aplicación de esta causal debido a las condiciones meteorológicas adversas que afectaron a las regiones de Arica y Parinacota, Iquique y Antofagasta en febrero del año 2019, para los trabajadores y empleadores de las zonas afectadas.

c. ESPAÑA

En el ordenamiento jurídico español existe un cambio respecto a la forma en que se encuentra regulada esta causal en los sistemas legales que han sido anteriormente analizados.

El artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, norma que regula las relaciones laborales en España, determina lo siguiente:

“Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes

ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.”

Me he permitido citar el artículo completo ya que facilita entender cómo opera esta causal en el sistema jurídico español. El caso fortuito o fuerza mayor resulta una causal para dar por terminada la relación laboral con los trabajadores, pero la misma, a diferencia de nuestra legislación y del sistema chileno, no opera ipso facto o de hecho, es decir, necesita de un procedimiento o aprobación previa para que la esta opere y surta efectos. En ese sentido, el empleador que pretenda separar a un trabajador aduciendo la existencia de caso fortuito, deberá primero seguir el debido proceso administrativo ante la autoridad laboral competente a fin de que sea esta quien evalúe y constate la efectiva existencia de

un hecho que pueda encausarse como un caso fortuito y extinguir la relación laboral.

Lo interesante de este proceso es también que, en caso de que la autoridad resuelva favorablemente esta solicitud, la misma surtirá efectos no desde su emisión sino desde la fecha en que se produjo el hecho dañoso; en consecuencia, la finalización de la relación laboral se generará desde dicha fecha y los haberes laborales que haya recibido el trabajador con posterioridad a ello deberán ser devueltos al empleador.

Finalmente es válido puntualizar que en el régimen español también se prevé el pago de un tipo de indemnización para el trabajador cuya relación laboral termina en base a un evento de fuerza mayor, pero dicha indemnización no será pagada por el empleador sino por el Fondo de Garantía Salarial, organismo estatal adscrito al Ministerio del Trabajo, formado por distintos sectores que tienen participación en el ámbito laboral y que tiene, entre otras funciones, garantizar los créditos salariales ante la insolvencia del empleador.

IV. CONCLUSIONES

Del análisis realizado a lo largo del presente documento, se puede concluir lo siguiente:

- 1.** El caso fortuito y fuerza mayor son dos conceptos legales que implican la existencia de un hecho imprevisto e imposible de resistir. El caso fortuito puede entenderse como aquel hecho que se origina en la naturaleza, mientras que la fuerza mayor es el hecho proveniente del hombre, como los actos de autoridad pública. Sin embargo, en la práctica la diferencia de estos conceptos no tiene mayor trascendencia pues

generan los mismos efectos.

En el contexto de la pandemia por COVID-19 que nos encontramos atravesando, los hechos de fuerza mayor son los actos o resoluciones emitidos por los distintos órganos de gobierno en función de mitigar los efectos del virus, mas no la mera presencia de esta enfermedad.

2. En materia laboral, para que un hecho pueda ser catalogado como caso fortuito/ fuerza mayor es necesario que cumpla con los requisitos copulativos de: (i) imprevisibilidad, (ii) irresistibilidad, (iii) inimputabilidad, e (iv) imposibilidad absoluta para el empleador de cumplir con las obligaciones del contrato y mantener la plaza de trabajo.

Para que esta causal pueda ser aplicada para la terminación de relaciones laborales en Ecuador, a propósito de la presencia del COVID-19, es necesario que:

a) Las resoluciones que por la emergencia sanitaria han sido emitidas por las autoridades de gobierno, hayan sido imprevisibles para el empleador.

b) Que los efectos de dichas resoluciones sean irresistibles para el empleador, es decir, que no exista ningún otro tipo de alternativa o modalidad que permita mantener la plaza de trabajo del colaborador, inclusive modificando ciertas condiciones de la relación laboral.

c) Que los efectos de las resoluciones de las autoridades no sean imputables al empleador ni al trabajador.

d) Que sea imposible total y absolutamente el seguir manteniendo el puesto del traba-

jo del empleado, toda vez que las operaciones de la empresa se encuentren paralizadas en su totalidad, y no sea simplemente por una disminución de los ingresos del empleador.

3. En legislaciones vecinas, el caso fortuito o fuerza mayor configura una causal de suspensión de la relación laboral, mas no de terminación de la misma. Así mismo, en otros países en donde si es considerada una causal de terminación del contrato de trabajo, las autoridades laborales han desarrollado parámetros específicos para la aplicación de esta causal, cuando se origina de eventos que afectan a toda o gran parte de la población, lo que permite que empleadores y trabajadores tengan mayor claridad acerca del modo de aplicación de la misma.

Considero que en Ecuador, dada la gran cantidad de empleadores que están optando por la aplicación de esta causal frente a la crisis económica y sanitaria actual, el Ministerio de Trabajo debería pronunciarse emitiendo los lineamientos base para que esta causal opere en este caso en concreto, que dicho sea de paso, es una crisis sanitaria y económica sin precedentes, no solo a nivel nacional sino mundial. Con ello, los empleadores tendrían una mayor certeza en cuanto a la manera de aplicar el caso fortuito/ fuerza mayor en las relaciones laborales con sus trabajadores, lo que le permitiría mitigar los contingentes legales y judiciales a futuro.

BIBLIOGRAFÍA

Libros, artículos académicos y sitios web:

Castro Jara, J. L. (2015). Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿ se confunden con la imputabilidad del empleador? Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 6(11), 13-35.

Cheuquelaf Contreras, M., & Gamonal Villarroel, S. (2011). Tesis. El Despido por Caso Fortuito y los Derechos del Trabajador Despedido. Santiago de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111053>

Corral Burbano de Lara, F. (09 de 04 de 2020). La fuerza mayor extraordinaria. El Comercio.

Domínguez, Á. (24 de 03 de 2020). Entrevista a Álvaro Domínguez: caso fortuito o fuerza mayor en sede laboral y pandemia por COVID-19. (R. Palomo Vélez, Entrevistador)

España, M. d. (s.f.). Fondo de Garantía Salarial O.A. Recuperado el 20 de 04 de 2020, de <http://www.mitramiss.gob.es/fogasa/definicion.html>

Friend Gavilanes, L. A. (2017). Tesis. ¿Fue legítimo el imponer a las empresas de casinos la carga de indemnizar a sus trabajadores al terminar la relación laboral como resultado de la consulta popular del 2011? Guayaquil: Universidad Católica de Santia-

go de Guayaquil.

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

Resolución No. 00481-2017, 1948-2015 (Sala Especializada de lo Laboral, Corte Nacional de Justicia 22 de 06 de 2017).

Tamayo Jaramillo, F. J. (1982). Las Causales de Exoneración de la Responsabilidad Civil. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Pontificia Bolivariana(58), 71-103.

Entrevistas y artículos de opinión:

Corral Burbano de Lara, F. (09 de 04 de 2020). La fuerza mayor extraordinaria. El Comercio.

Domínguez, Á. (24 de 03 de 2020). Entrevista a Álvaro Domínguez: caso fortuito o fuerza mayor en sede laboral y pandemia por COVID-19. (R. Palomo Vélez, Entrevistador)

Cuerpos y resoluciones normativas:

Nacionales

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 12 de marzo de 2020.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 15 de marzo de 2020.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080,

emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 28 de marzo de 2020.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-081, emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 10 de abril de 2020.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121, emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 06 de mayo de 2016.

Constitución de la República del Ecuador, promulgada mediante Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Código Civil, promulgado mediante Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005.

Código de Trabajo, promulgado mediante Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2005.

Decreto Ejecutivo No. 1017, dictado por el Presidente de la República, de fecha 16 de marzo de 2020.

Decreto Ejecutivo No. 1074, dictado por el Presidente de la República, de fecha 15 de junio de 2020.

Decreto Ejecutivo No. 873, dictado por el Presidente de la República, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 536 del 16 de septiembre de 2011.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir a crisis sanitaria derivada del Covid-19, promulgada mediante Registro Oficial Suplemento 229, de 22 de junio de

2020.

Internacionales

Código Sustantivo del Trabajo Colombia, publicado en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Código de Trabajo Chile, publicado en el Diario Oficial de fecha 27 de marzo de 2003.

Dictamen No. 1412/021, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile, de fecha 19 de marzo de 2010.

Dictamen No. 1.922/34, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile, de fecha 20 de abril de 2015.

Dictamen No. ORD. No. 569/6, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile, de fecha 11 de febrero de 2019.

Ley del Estatuto de los Trabajadores España, expedida mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, publicada en el Boletín Oficial del Estado No. 255, de fecha 24 de octubre de 2015.

Jurisprudencia:

Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral. (22 de junio de 2017). Resolución No. 00481-2017.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

COMO CAUSAL PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO LABORAL EN ECUADOR



Abg. Paola Quezada

Actualmente es abogada litigante en temas laborales, civiles, constitucionales y de familia en Puente & Asociados Estudio Jurídico. Además es colaboradora del Servicio Jesuita a Refugiados y los Consultorios Jurídicos Gratuitos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Es especialista Superior en Derecho Procesal por la Universidad Andina Simón Bolívar, y abogada de los Tribunales de Justicia por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-PUCE, institución educativa en la cual fue becada por excelencia académica.



PUENTE &
ASOCIADOS
ESTUDIO JURÍDICO



WWW.PUENTEASOCIADOS.COM