

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Trabajo de fin de carrera titulado:**

La terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor del artículo 169 del Código de Trabajo, en el contexto de la pandemia por Covid-19 en el Ecuador.

**Realizado por:**

Bryan Steven Terán León

**Directora:**

María Daniela Bolaños Cedeño

**Como requisito para la obtención del título de:**

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Quito, Marzo del 2022

## **DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, BRYAN STEVEN TERÁN LEÓN, ecuatoriano, con cédula de ciudadanía N°1719884791, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento. A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

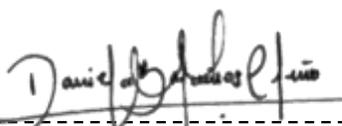


-----  
Bryan Steven Terán León

C.I.: 1719884791

## **DECLARACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



-----

Maria Daniela Bolaños Cedeño

**LOS PROFESORES INFORMANTES:**

Después de revisar el trabajo presentado lo ha calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

-----

Martín Dotti Battel

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



-----

Bryan Steven Terán León  
C.I.: 1719884791

## **AGRADECIMIENTOS**

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito una meta más de mi vida.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y ser mi apoyo incondicional, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

A mis queridos amigos, Ricardo, Anthony, Juan, Xavier, Daniel, amigos de vida, gracias por todo su apoyo, cariño y diversión.

A mi directora de tesis, la Dra. María Daniela Bolaños, quien con su experiencia, conocimiento, motivación y confianza me ayudó durante el desarrollo de esta investigación.

Agradezco a los todos docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Internacional SEK.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme la fortaleza para superar las dificultades a lo largo de mi vida. A mi mamá, Margarita, por su apoyo y amor incondicional en todos los aspectos, eres y siempre serás mi mayor ejemplo de excelencia, esfuerzo y dedicación. A mi papá, Galo, por su apoyo, amor, paciencia, esfuerzo y valentía de no temer a las adversidades. A Mikaela, quien me ha ayudado a ser de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompaña en todos mis sueños y metas.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>6</b>
<i>La terminación del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito en el contexto de la pandemia por Covid-19 en el Ecuador</i> .....	<b>6</b>
<b>1. El contrato de trabajo, la relación laboral y su terminación</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 El contrato de trabajo</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2 De la relación laboral</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 Terminación del contrato de trabajo y de la relación laboral</b> .....	<b>10</b>
<b>1.4 Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito</b> .....	<b>12</b>
<b>2. La pandemia por Covid-19</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1 Declaratoria de estado de emergencia y estado de excepción por la pandemia por Covid-19 en el Ecuador y sus efectos en las actividades laborales</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2 La pandemia por Covid - 19 como circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito para terminar con el contrato de trabajo.</b> .....	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>30</b>
<i>Interpretación única de la ley de apoyo humanitario a la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la terminación del contrato de trabajo.</i> .....	<b>3</b>
<b>0</b>	
<b>3. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la interpretación única al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.</b> .....	<b>30</b>
<b>4. Sentencia número 23-20-CN y acumulados/21 de la Corte Constitucional del Ecuador</b> .....	<b>33</b>
<b>5. Inconstitucionalidad de la interpretación única de la Ley de Apoyo humanitario. Causa número 48-20-IN y acumulados</b> .....	<b>37</b>
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>41</b>
<i>Estudio comparado de derecho con Colombia, Perú y Chile, sobre la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la terminación del contrato de trabajo.</i> .....	<b>4</b>
<b>1</b>	
<b>5. Estudio comparado con la legislación colombiana</b> .....	<b>42</b>

<b>6. Estudio comparado con la legislación peruana.....</b>	<b>51</b>
<b>7. Estudio comparado con la legislación chilena.....</b>	<b>59</b>
<b><i>CONCLUSIONES</i> .....</b>	<b>68</b>
<b><i>RECOMENDACIONES</i>.....</b>	<b>72</b>
<b><i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....</b>	<b>75</b>

## **RESUMEN**

El principal objetivo del presente trabajo de investigación es establecer si la pandemia por Covid-19 puede constituir un evento de caso fortuito o fuerza mayor y ser considerado como causal para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con su trabajador y ser eximido de su obligación del pago de una indemnización por despido intempestivo.

Al mismo tiempo, se plantea en este trabajo analizar sobre el contrato de trabajo y sus formas de terminación, especialmente en la relacionada con la causal de fuerza mayor o caso fortuito. Considerando a la pandemia por Covid-19, dentro del contexto de la declaratoria del estado de emergencia y de estado de excepción en el Ecuador, y sus efectos en las actividades laborales, y si puede considerarse dentro de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la terminación del contrato de trabajo. A través del método dogmático mediante la recopilación de las teorías e investigaciones más relevantes relacionadas al tema, e incluso abordándola con un estudio de derecho comparado con la legislación colombiana, peruana y chilena de como lo han abordado y tratado legalmente en los países vecinos de la región, para llegar a exponer los resultados obtenidos de dicho análisis y estudio mediante las conclusiones en que se ha llegado por parte de este investigador.

**Palabras claves:** Código de Trabajo, contrato de trabajo, causal de fuerza mayor o caso fortuito, pandemia por Covid-19, indemnización.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work is to establish whether the Covid-19 pandemic can constitute an unforeseeable circumstances or force majeure and be considered as a clause for the termination of the employment contract, in accordance with article 169, numeral 6 of the Labor Law, and so the employer can terminate the employment contract with his worker and be exempted from his obligation to pay any compensation.

At the same time, it is proposed in this work to analyze the employment contract and its forms of termination, especially in relation to the clause of fortuitous event or force majeure. Considering the covid-19 pandemic, within the context of the declaration of the state of emergency and state of exception in Ecuador, and its effects on work activities, and if it can be considered within the clause of force majeure or fortuitous event for the termination of the employment contract. Through the dogmatic method through the compilation of the most relevant theories and research related to the subject, and even addressing it with a study of law compared to Colombian, Peruvian and Chilean legislation of how it has been approached and dealt with it legally, to expose the results obtained from said analysis and study through the conclusions reached by this researcher.

**Keywords:** Labor Law, employment agreement, unforeseeable circumstances or force majeure clause, Covid-19 pandemic, compensation.

## **INTRODUCCIÓN**

A principios del 2020, se dio a conocer en el mundo la noticia de un nuevo virus y como consecuencia de esto la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia por Covid-19. En ese contexto, el Ecuador declaró el estado de emergencia sanitaria y el estado de excepción, en un intento por frenar el incremento de contagios por Covid-19, a través de medidas excepcionales como la suspensión de diferentes actividades económicas, entre esas la suspensión de la jornada laboral.

En ese sentido, varios negocios y empresas tuvieron que suspender sus actividades por motivos de seguridad sanitaria y por mandato del gobierno nacional. Como consecuencia, los empleadores dejaron de percibir los ingresos normales de sus negocios o empresas y al verse imposibilitados de poder pagar las remuneraciones a sus trabajadores tuvieron que tomar diferentes medidas, entre esas la de terminar con el contrato de trabajo, amparados en la causal de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo, contenida en el artículo 169 del Código de Trabajo.

Por lo tanto, este trabajo académico tiene como tema de investigación: La terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor del artículo 169 del Código de Trabajo, en el contexto de la pandemia por covid-19 en el Ecuador.

El desarrollo de este análisis está justificado académicamente al no existir una abundante ni adecuada investigación que desarrolle la problemática que se presentó por la pandemia del

Covid-19 dentro de las relaciones laborales, especialmente considerando si a la pandemia se la puede considerar como una causal para la terminación de la relación laboral al ser un hecho o circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor, por lo que es preciso ahondar en el desarrollo de su análisis. Además que existió una Interpretación Única a esta causal, añadiendo como elementos el cierre total y definitivo del negocio o de la actividad comercial y modificando la sanción en favor de los trabajadores, en el caso que el empleador no pueda justificar la adecuada aplicación de la causal.

La metodología empleada para la realización del presente estudio consiste en el método dogmático para el primer capítulo, orientado a analizar el contrato de trabajo y su terminación, en específico por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, en el contexto de la pandemia por Covid-19 y su incidencia en el ámbito laboral ecuatoriano. De igual forma, se aplicará el método dógmatico para analizar la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario a la causal de fuerza mayor o caso fortuito y los nuevos elementos de cierre total y definitivo del negocio, con especial énfasis en la sentencia de la Corte Constitucional de consulta de norma número 23-20-CN y acumulados/21 en donde se declaró que esta interpretación es aplicable a partir de la fecha que entró en vigencia la ley y no con efectos retroactivos. En el tercer capítulo se realizará un estudio de derecho comparado con la legislación laboral de los países de Colombia, Perú y Chile, en donde se analizará la institución de suspensión del contrato de trabajo previo a la terminación del mismo por la causal de fuerza mayor o caso fortutito.

Por último, se establecerán las conclusiones a las que se llegó con base en el estudio de investigación realizado y determinar si la pandemia por Covid-19 puede ser considerada como un hecho o circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, facultando al empleador a dar por terminado con el contrato de trabajo y también se propondrá como recomendación la reforma al artículo 169 del Código de Trabajo para que esté acorde a las legislaciones comparadas y su aplicación sea más eficaz en el contexto de la pandemia por Covid-19 y para futuros hechos de fuerza mayor o caso fortuito.

# **CAPÍTULO I**

## **La terminación del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito en el contexto de la pandemia por Covid-19 en el Ecuador.**

En el presente capítulo se realiza un estudio dogmático de la legislación laboral con respecto al contrato de trabajo, a la relación laboral y cómo esta puede terminar, en específico por la causal de fuerza mayor o caso fortuito. De igual forma se analiza los requisitos que debe considerarse para que un hecho sea considerado como fuerza mayor o caso fortuito, que es que el hecho sea extraordinario, imprevisible e irresistible.

Por último, se estudia la declaratoria de emergencia sanitaria y el estado de excepción por la pandemia por Covid-19 en el Ecuador y las decisiones gubernamentales para mitigar los contagios por el coronavirus, con énfasis en las medidas que afectaron al sector laboral y una de sus principales consecuencias que fue la denuncia de varios despidos invocando la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

### **1. El contrato de trabajo, la relación laboral y su terminación**

Las principales fuentes formales que regulan el derecho laboral ecuatoriano son: la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (en adelante, la Constitución o CRE), los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT),

el Código del Trabajo vigente desde el año 2005 con varias reformas y, los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo.

El Código del Trabajo (2005) (en adelante, CT) en su artículo primero establece que “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”. Por lo tanto, el CT es el conjunto de normas que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, como por ejemplo el derecho al trabajo (CRE artículos 33 y 325), pero sobre todo la relación laboral y sus diversos aspectos.

Antes de entrar a analizar la terminación de la relación laboral por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, es menester primero mencionar lo relevante con respecto a cómo comienza la relación laboral a través del contrato individual del trabajo, mencionando sus aspectos importantes y relevantes para esta investigación.

## **1.1 El contrato de trabajo**

Por contrato de trabajo<sup>1</sup> se entiende, que es un convenio en el cual una persona se compromete para con otra u otras prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su

---

<sup>1</sup> Vale mencionar que, en el CT sólo en el artículo 8 dice *contrato individual del trabajo*, y en adelante sólo dice el contrato de trabajo. Por lo que siguiendo con lo establecido en los artículos posteriores, en este trabajo se hablará del contrato de trabajo.

dependencia, por una remuneración fijada por el mismo convenio, la ley, el contrato colectivo del trabajo o la costumbre (CT artículo 8).

En palabras de Carlos Molero Manglano (2004) el “contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia” (p.59) teniendo en cuenta que es: “una convención voluntaria, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación del empleador (que puede ser persona natural o jurídica)” (Vásquez, 2004, p.103).

La persona que se obliga a la prestación del servicio se la denomina trabajador (CT, artículo 9) y para quien se obliga a prestar el servicio se la denomina empleador, que puede ser una persona (natural) o una entidad (persona jurídica) (CT, artículo 10).

En ese orden de ideas, Colón Bustamante manifiesta que:

El Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador,a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía corporación o fundación, ect.) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar , etc. (Bustamante, 2012, pp. 11-12)

Por lo tanto, el contrato de trabajo es un convenio por el cual una persona (el trabajador) se compromete para con otra (el empleador) a brindar su trabajo a cambio de una remuneración

para con otra bajo su dependencia. Y si bien el contrato de trabajo, no es todo lo que al derecho laboral le interesa, es la institución central de estudio de la materia, como lo menciona Bustamante.

A propósito, el contrato de trabajo tiene varios tipos o modalidades (CT artículo 11) que no serán analizados a profundidad en este trabajo de investigación, por el objeto del mismo que es la terminación de la relación laboral por la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

Sin embargo, vale mencionar que de acuerdo al artículo 14 del CT, el contrato de trabajo a *tiempo indefinido*<sup>2</sup> es la modalidad típica de contratación laboral estable o permanente<sup>3</sup>, y que su terminación se producirá únicamente por las causas y procedimientos establecidos en el mismo cuerpo normativo.

## **1.2 De la relación laboral**

La relación laboral es el vínculo jurídico que se origina cuando una persona empieza a trabajar para con otra. Es decir, cuando a través de la aceptación del contrato de trabajo, desde ese mismo momento, el trabajador empieza a trabajar para el empleador.

---

<sup>2</sup> En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. Una vez superado los 90 días de prueba, automáticamente pasará a ser indefinido.

<sup>3</sup> Se exceptúan: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley.

La relación de trabajo fue, y continua siendo, “el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebr, 2005, p. 8).

Una vez que inicia la relación laboral, automáticamente el trabajador es amparado por el Código de Trabajo, reconociendo que dentro de la relación empleador-trabajador existen diferencias sustanciales que la norma buscar equilibrar (Ojeda, 2020). Dotándole de una estabilidad laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad trabajador y sólo por excepción del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. Cuando en la relación laboral se da la terminación del contrato de trabajo sin causa justa, diríamos que, es la forma más común de expresar la inobservancia e irrespeto del derecho a la estabilidad laboral (Viteri, 2014 p.15).

### **1.3 Terminación del contrato de trabajo y de la relación laboral**

Las distintas formas en que se extingue la relación laboral ha recibido, por distintas legislaciones y doctrina, las denominaciones de: extinción, disolución, rescisión, ruptura y

despido (Trujillo, 1986, p.229). El legislador ecuatoriano, en el CT en su capítulo IX, adoptó por la *terminación* del contrato de trabajo.

Además, que en la norma el legislador limitó la *libre* voluntad del empleador o del trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, determinando que, si se busca terminarlo se debe cumplir con cualquier de los presupuestos taxativos que se presentan en el artículo 169 del CT.

El legislador no ha querido dejar al libre arbitrio de las partes la terminación de la relación laboral y ha intervenido señalando una lista taxativa de las causas por las que se puede dar por terminado el contrato del trabajo, que son las causales del artículo 169 del Código del Trabajo. (Contreras, 2016, p.31).

Sin duda alguna se puede evidenciar que, en términos generales, se tiende a garantizar la estabilidad del trabajador y es por esta razón que la norma regula cuidadosamente *los casos* en que el contrato de trabajo puede darse por terminado, y por consiguiente la relación laboral entre empleador y trabajador. De allí que deba presentarse las siguientes causas:

El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 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*; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Código de Trabajo, 2005, art. 169). (Enfásis añadido).

Siendo la causal número 6 de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo la que nos interesa analizar a profundidad para el presente trabajo de investigación.

#### **1.4 Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito**

La causal de caso fortuito o fuerza mayor es una de las formas para terminar la relación laboral por causas ajenas a la voluntad de las partes (Caldera, 1984, p. 334).

**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 de Trabajo, 2005, art. 169 numeral 6)(enfásis añadido).

Por fuerza mayor o caso fortuito se entiende, de acuerdo al Código Civil (2005) en su artículo 30 “como el **imprevisto** a que no es posible **resistir**, tales como: un naufragio, un terremoto,

el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, entre otros” (énfasis añadido).

En materia contractual de responsabilidad civil, fuerza mayor o caso fortuito es el evento imprevisto que se produce más allá del control o voluntad, se lo vincula tradicionalmente con los eventos de la naturaleza, en especial, imprevisibles. Es decir, eventos, hechos o circunstancias cuyos efectos no pueden evitarse, calcularse cuándo, cómo, y de qué modo sucederá (Vergara, 2018, pp. 278-279).

Por fuerza mayor o caso fortuito, de acuerdo a lo que establece el artículo 30 del Código Civil se debe entender que los hechos considerados como tal deben cumplir con los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad. De igual forma, el artículo 169 numeral del CT establece que el hecho debe ser extraordinario y debe ser imprevisible, o que previsto, no se pudo evitar.

La norma de igual forma, procede a ejemplificar qué hechos cumplen con estos requisitos, como por ejemplo un naufragio, un terremoto, entre otros. Definiendo a la fuerza mayor o caso fortuito con una referencia ejemplificativa y contextual, y no en abstracto, es decir una definición ostensiva<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Acero Juan José. (1999). Wittgenstein, la definición ostensiva y los límites del lenguaje. “ (...) Una definición ostensiva relaciona los símbolos: el símbolo deíctico u ostensivo “eso” y una determinada muestra, ejemplar o espécimen (...)”. (p.9).

Por imprevisibilidad, es aquel hecho que no se ha podido prever (Abeliuk, 2001, p.746). Es decir, un suceso o acontecimiento que no se pudo imaginar que podría pasar. Y por irresistibilidad, es una circunstancia a la que no se puede resistir (RAE, 2014) que no se puede controlar o mitigar sus efectos. Por ejemplo, un terremoto<sup>5</sup>, como ejemplifica la misma norma, es un hecho que no se puede prever de cuándo o dónde sucederá, y cuando se da es imposible controlarlo o mitigarlo, siendo un hecho irresistible también.

Luis Fernando Oramas (2020) sostiene que la fuerza mayor o caso fortuito son unas figuras poco estudiadas en el Ecuador, además que son pocos los artículos del Código Civil que se refieren a estas causales.

No resulta extraño que su interpretación, por parte de abogados y jueces, sea confusa en distintos aspectos; por ejemplo, existe una idea generalizada que sostiene que el principal efecto de su aplicación es la extinción. De las obligaciones de la parte deudora, lo cual no es correcto. (Oramas, 2020, p.196).

Un ejemplo de esto se lo puede evidenciar en los contratos, que frente a una situación de fuerza mayor o caso fortuito, el obligado se encuentra dificultado de cumplir con sus

---

<sup>5</sup> Con respecto a este ejemplo, es interesante el tratamiento que se le da a los terremotos en Chile, el cual es un país con un altísimo grado de actividad sísmica y la jurisprudencia chilena considera que un terremoto o un tsunami no constituyen un caso fortuito por tratarse de hecho que ocurren de forma frecuente (Tapia, 2019) citado por Luis Fernando Oramas en caso fortuito o fuerza mayor en tiempos de pandemia (2020, p.198).

obligaciones. Sin embargo, en materia civil, la consecuencia legal de presentarse una de estas circunstancias no es la exoneración del deudor en el cumplimiento de sus obligaciones - como bien lo sostiene Luis Fernando Oramas - sino la consecuencia es la exclusión de las indemnizaciones por daños y perjuicios (Código Civil, artículo 1574).

La fuerza mayor es un eximente de responsabilidad casi universalmente reconocido en todo tipo de contratos (Leyre Suarez, 2020). Esto quiere decir que una persona, sea natural o jurídica, afectada por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito tiene una justificación para no cumplir con sus obligaciones contractuales.

Sin embargo, en materia de derecho laboral, la consecuencia jurídica de la fuerza mayor o caso fortuito opera diferente. El empleador que invoque esta causal para dar terminado la relación laboral con su trabajador, queda exento de responsabilidad en cuanto al *despido intempestivo* y el pago de indemnizaciones. Esto último, en virtud de que el CT en su artículo 188 dispone que “el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo”.

Por despido intempestivo se entiende cuando, el empleador por su propia decisión da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa<sup>6</sup>; o cuando,

---

<sup>6</sup> El convenio 158 de la OIT reconoce el derecho al empleador a despedir a un trabajador por causa justificada. De esta forma se le garantiza el derecho al trabajador a no ser privado de su trabajo sin una justificación.

habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para terminar la relación laboral, es decir, no obtiene el visto bueno<sup>7</sup>.

Artículo 182 .- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, **las causas aducidas para la terminación del contrato**, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario (...). (Código de Trabajo, 2005)(Énfasis añadido).

La obligación de la indemnización por el despido intempestivo, en palabras de Thayer y Novoa “se trataría de la pena que se le impone por haber infringido el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, o haber abusado de su poder disciplinario o de mando, al insistir en el despido” (Thayer y Novoa, 1998 p.122).

Por lo tanto, el empleador que no justifique la debida aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito al dar por terminado con la relación laboral, el juez la calificará como injustificada y ordenará el pago de una indemnización por despido intempestivo (CT, artículo 188).

---

Cfr. Elkin, N. (2016) *Las Normas internacionales del trabajo relativas al despido injustificado*.

CLACSO. p.201. [https:// www.jstor.org/stable/j.ctvtxw2hn.12](https://www.jstor.org/stable/j.ctvtxw2hn.12)

<sup>7</sup> Código de Trabajo, 2005, artículo 172.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, **previo visto bueno**, en los siguientes casos: (...) (Énfasis añadido).

## **2. La pandemia por Covid-19**

De acuerdo a la Organización Mundial para la Salud OMS (2020) en sus comunicados de prensa<sup>8</sup> con respecto a la cronología de la pandemia por Covid-19, menciona que a finales del 2019 se empezó a escuchar en los diferentes noticieros sobre varios casos de una neumonía vírica en Wuhan, República Popular de China.

El 1 de enero de 2020, la OMS solicitó a las autoridades chinas información sobre el conglomerado de casos de neumonía atípica en Wuhan que se había tenido noticia. El 9 de enero de 2020, la OMS informó que las autoridades chinas han determinado que el brote es provocado por un nuevo virus. El 13 de enero de 2020, se notificó un caso del nuevo virus, siendo el primer caso registrado fuera de China. El 21 de enero de 2020, los Estados Unidos de América notificó del primer caso registrado en su territorio, convirtiéndose en el primer caso en el continente americano.

El 11 de febrero de 2020, la OMS anunció que la enfermedad causada por el nuevo coronavirus se denominará Covid-19. Dos meses después, el 11 de marzo de 2020, la OMS llega a la conclusión de que la expansión del virus Covid-19 debe ser considerada como una pandemia, ya que es una epidemia que se ha extendido a varios países o continentes, que generalmente afecta a un gran número de personas.

---

<sup>8</sup> Estos comunicados de prensa fueron actualizados hasta enero del 2021.

Como consecuencia de esto, en varios países y regiones del mundo se declaró la cuarentena, en un intento para frenar la expansión de este virus. Entre estas disposiciones se ordenó la suspensión de diferentes actividades, entre las cuales evidentemente fue la suspensión del trabajo.

## **2.1 Declaratoria de estado de emergencia y estado de excepción por la pandemia por Covid-19 en el Ecuador y sus efectos en las actividades laborales**

El 29 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud Pública (MSP) confirmó el primer caso de Covid-19 en el Ecuador. Días después, el 12 de marzo de 2020, el MSP declaró la *emergencia sanitaria* en todos los establecimientos del sistema nacional de salud, mediante el acuerdo número 00126-2020.

El mismo día 12 de marzo, el Ministerio del Trabajo, mediante acuerdo ministerial adoptó la medida de teletrabajo emergente, con el fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos durante la emergencia sanitaria.

Considerando (...) que, es necesario henerar medidas adicionales de prevención a fin de que los servidores públicos y trabajadores, puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada, para mitigar la propagación de conoravirus (COVID-19), y a la

par evitando situaciones económicas que deterioren el empleo (...) que, *es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través de teletrabajo emergente*. (Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2020). (Énfasis añadido).

El 16 de marzo, el Ex-Presidente de la República, Lenin Moreno, mediante Decreto Ejecutivo número 1017 declaró el *estado de excepción* por calamidad pública en todo el territorio nacional por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria por parte de la OMS de la pandemia por Covid-19, con el fin de controlar la situación de emergencia sanitaria.

En el artículo 6 del decreto de estado de excepción, con respecto del desarrollo de la jornada presencial laboral, se decidió suspenderla por 8 días, y mencionaba que se podría prorrogar este tiempo, como efectivamente se hizo. Para tal efecto, las actividades que lo permitan, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme al acuerdo ministerial MDT-2020-076.

El Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial número MDT-2020-077 y MDT-2020-080 estableció que durante la emergencia sanitaria el empleador del sector privado podría adoptar la reducción, modificación o *suspensión emergente de la jornada laboral* y del pago de la remuneración y planificación emergente de vacaciones.

Estas diferentes medidas gubernamentales, tomadas por el Gobierno Nacional, destinadas a frenar y controlar la expansión de la pandemia por Covid-19 en el Ecuador, afectaron ciertas actividades económicas, entre las cuales se vió afectada las actividades en el ámbito laboral.

La primera herramienta implementada fue el teletrabajo, que consiste en que una persona trabaje de modo remoto desde su casa con el fin de que no se presente a su lugar de trabajo y así evitar que se contagie con el Covid-19. En principio, esta medida de confinamiento y teletrabajo era positiva, por un lado las personas no se exponían a contagiarse y podían seguir trabajando desde casa, sin perder sus empleos. No obstante, no todos pudieron acceder a la modalidad de teletrabajo y fueron despedidos de sus trabajos.

## **2.2 La pandemia por Covid - 19 como circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito para terminar con el contrato de trabajo.**

Andrés Ojeda (2020) concluye que, el surgimiento mundial del virus, su transformación en pandemia global y la consecuente declaratoria de emergencia nacional que suspendió todas actividades económicas no indispensables, debería considerarse como un evento enmarcado en la disposición del artículo 30 del Código Civil. Es decir, la pandemia por Covid-19 podría ser considerada como un evento de fuerza mayor y caso fortuito, al ser un hecho extraordinario, imprevisible e irresistible.

Leyre Suarez (2020) dice que la emergencia decretada por el Covid-19 constituye un evento externo, imprevisto e irresistible, es decir ajeno y no provocado. Sin embargo, no puede constituir un evento de fuerza mayor en ciertos sectores estratégicos, pero que sí podría dar origen a otros eventos de fuerza mayor, como las órdenes de la autoridad con respecto a la pandemia, como por ejemplo la suspensión del trabajo.

El abogado chileno Enrique Varsi Rospigliosi (2020) sostiene que si bien la declaratoria de cuarentena por la expansión de la pandemia del Covid-19, conlleva a un supuesto de fuerza mayor, implicará la revisión de las circunstancias del caso concreto. Es decir:

Quien invoque la fuerza mayor debe acreditar clara y concretamente la manera en que la pandemia o, en su caso, las medidas adoptadas por el gobierno afectan la posibilidad de cumplimiento del contrato.(Varsi, 2020).

Alberto Acevedo, Hugo Forno y Melissa Núñez (2021), en un artículo sobre si la pandemia por Covid-19 puede ser considerada como fuerza mayor en Latinoamérica, sostienen que la pandemia y la expedición de las normas gubernamentales para paliar o minimizar su impacto constituyen acontecimientos que podrían no haber necesariamente determinado la imposibilidad de cumplimiento de las obligaciones -en general- pero que sí puede configurar fuerza mayor.

En términos generales, estas opiniones sostiene que la pandemia por Covid-19 sí puede ser considerada como un hecho o una circunstancia extraordinaria de fuerza mayor o caso fortuito al ser imprevisible e irresistible, sin embargo deberá ser analizada cada caso en específico.

En ese orden de ideas, una de las medidas gubernamentales para enfrentar la pandemia por Covid-19 fue la *suspensión* de la jornada laboral. Esto produjo que los negocios o empresas dejaran de percibir sus ingresos normales y por lo tanto los empleadores se vieron

imposibilitados de poder pagar las remuneraciones a sus trabajadores. Debido a esto, los empleadores tuvieron que tomar diferentes medidas:

Según el Ministerio de Trabajo, hasta el 25 de marzo [de 2020] se acogieron 6.027 empresas, a nivel nacional, a la suspensión, reducción o modificación emergente de la jornada laboral. De estas, 684 redujeron la jornada laboral a 26.000 empleados; 488 registraron modificación de jornada a 8.000 empleados, y 4.855 se acogieron a la suspensión de la jornada a 89.000 colaboradores. (Pichincha Comunicaciones, 16 de abril de 2020).

Sin embargo, algunos empleadores decidieron acogerse a la figura del caso fortuito o fuerza mayor del CT artículo 169 numeral 6 y terminar la relación laboral con sus empleadores.

Entre los ejemplos que se pueden mencionar, están:

- El de la cadena de restaurantes Café de la Vaca, que decidió cerrar sus locales y terminar los contratos de trabajo de sus empleados por fuerza mayor (Pichincha comunicaciones, 30 de abril de 2020).
- El de la empresa Confiteca, que despidió a 140 trabajadores, haciendo referencia al artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo (Radio Lacalle, 31 de marzo de 2020).
- Alrededor de 1.000 trabajadores fueron despedidos de la compañía de muebles Colineal, la fábrica de sanitarios Edesa y el restaurante Sports Planet. Los

empleadores se acogieron al artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo.  
(Pichincha comunicaciones, 16 de abril de 2020).

Se puede observar que en estas desvinculaciones, los empleadores invocaron por la causal de caso fortuito o fuerza mayor para quedar exentos del pago de indemnizaciones, ya que no es considerado como un despido intempestivo. Esto implicó que los trabajadores no recibieran su respectiva indemnización por haber trabajado, algunos hasta por 20 años. Lo que produjo que se presenten varias denuncias al respecto, como menciona el medio digital Pichincha Comunicaciones (16 de abril de 2020) las empresas aprovecharon la emergencia sanitaria para despedir a trabajadores, sin indemnización.

El exministro de trabajo Luis Arturo Poveda, en una comparecencia ante la Asamblea Nacional del Ecuador en junio del 2020, expuso que en más de 17.000 casos de despidos se aplicó la causal de fuerza mayor o caso fortuito del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo y que no se pagó las indemnizaciones legales, cometiéndose un abuso de la causal por los empleadores (Diario el Universo, 2020). A esa fecha, abril de 2020, se presentaron alrededor de 500 *denuncias* por despido intempestivo, ya que no consideraban que procedía la causal de caso fortuito y fuerza mayor. (Primicias, 2020).

En un intento por regular y limitar el mal uso que se venía dando a esta causal para la terminación de la relación laboral, el Ministerio del Trabajo mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-081 estableció que el empleador que alegue la causal de fuerza mayor o caso fortuito del artículo 196 del CT deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación, registrar en el sistema único de trabajo (SUT) los fundamentos que sustenten

esa terminación y si no lo hicieren serían sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente número 8<sup>9</sup>.

Los trabajadores expresaron su malestar con respecto al abuso de esta figura para que se les termine su relación laboral sin percibir la indemnización correspondiente.

Yesenia Salazar y Nancy Duque viven en la misma ciudad (...) Hace casi un año, ambas fueron despedidas por fuerza mayor o caso fortuito, figura estipulada en el artículo 169, numeral 6, del Código de Trabajo (...) La compañía se valió de este artículo y desvinculó a 120 personas de más de quince años de servicios. (...) Estas historias son parte de las 28.097 actas de finiquito por caso fortuito entre el 16 de marzo de 2020 y el 11 de marzo de 2021, según el Ministerio del Trabajo (El universo, 2021).

De igual forma, consideran que también es un abuso de la figura, puesto que los negocios no han cerrado definitivamente, y la paralización de actividades es temporalmente, mientras duren las restricciones.

---

<sup>9</sup> Mandato Constituyente número 8, artículo 7: Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general (...). Cfr. Registro Oficial no. 330, de martes 6 de mayo de 2008.

Sin embargo, **la mayoría de empresas que lo han aplicado aún siguen activas** y hasta con nuevo personal, como lo cuenta Yesenia. Ella trabajó como salonera y cocinera en horarios rotativos durante siete meses en una cadena de restaurantes. Fue notificada en mayo pasado. “Y un mes después, el local abrió con nuevo personal”, asegura. (El universo, 2021) (Énfasis añadido).

Los empleadores consideraron que la *suspensión* de sus actividades por la pandemia del Covid-19 podrían subsumirse en la causal del numeral 6 del artículo 169 del CT, y que por lo tanto podían dar por terminado la relación laboral y quedar exentos del pago de indemnizaciones por despido intempestivo. Recordando que a la fecha de los ejemplos mencionados aún no estaba vigente la Ley de Apoyo Humanitario, que estableció que la fuerza mayor o caso fortuito debe estar ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador; como se lo mencionó anteriormente.

Ahora, ciertas opiniones defienden esta actuación de los empleadores, ya que sostienen que la decisión de terminar el contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de Covid-19 es acertada.

Richard Buenaño (2020), que es juez de trabajo de Pichincha, plantea la pregunta ¿el empleador está facultado a dar por concluida la relación laboral en caso fortuito o de fuerza mayor? Para él, la respuesta es afirmativa, en virtud de lo contemplado por el artículo 169 numeral 9 del código de trabajo, ya que la pandemia por COVID-19 es una “circunstancia extraordinaria que impide cumplir con las obligaciones asumidas por factores externos a la voluntad del empleador” (2020).

Ciro Camilo Morán (2020) opina que la causal es válida, que está plenamente vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y específicamente en el ámbito laboral. Por lo tanto, si es válida, no cabe expresar a priori por ejemplo que se trata de algo ilegal. Definitivamente puede aplicarse.

En esa línea, los abogados en materia laboral, Augusto Chasillacta y Juan Paéz (2020), sostienen que el empleador sí puede usar el recurso del caso fortuito o de fuerza mayor en razón de la pandemia por Covid-19, pero que esto tiene sus consecuencias en el caso de que el juez no considere que se aplicó bien la causal. Además, que muchas empresas están mal utilizando en algunos casos el caso fortuito o fuerza mayor.

Por el contrario, Javier Barba (2020), abogado laboral, sostiene que el empleador no podría aplicar el caso fortuito o fuerza mayor para despedir a los trabajadores, y que las empresas que procedieron a despedir bajo esta figura y sin indemnización pueden ser denunciados por despido intempestivo.

Alexandra López (2017), jueza laboral, manifiesta que por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Ella insiste que se debe probar la imposibilidad de continuar con el negocio, y que esa imposibilidad sea producto de un evento extraordinario (fuerza mayor o caso fortuito) no atribuible al empleador, ni aun previéndolo. Es decir, que las circunstancias extraordinarias no permitan continuar con la actividad del negocio y se de un cierre definitivo.

Maria de los Angeles Herrera (2020, p.15) la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo por parte de la mayoría de empresas ecuatorianas fue errónea, debido a que, se despidieron a un sinnúmero de trabajadores de manera arbitraria.

No cabe duda de que la actual pandemia que el mundo vive por el Covid-19 es un hecho sin antecedente alguno. Las circunstancias extraordinarias que ha generado han necesitado una respuesta rápida por parte de los gobiernos, como la cuarentena, el asilamiento y las medidas de suspensión de diversas actividades laborales tomadas en el contexto de la emergencia sanitaria y los estados de excepción<sup>10</sup> y las posteriores medidas del COE nacional por el surgimiento de las nuevas variantes<sup>11</sup>, la última a finales de diciembre de 2021, en un intento por frenar los contagios y las muertes que ha producido el virus, siguen impactando al sector laboral.

---

<sup>10</sup> Vale mencionar que, el Presidente Lenin Moreno, ha decretado 7 estados de excepción por la pandemia de covid-19 mediante decreto ejecutivo número 1017, 1052, 1074,1126, 1217 (declarado inconstitucional por la Corte Constitucional mediante número 7-10-EE/20) y 1282, 1291 (en ciertas provincias).

<sup>11</sup> A enero de 2022, la última variante que generó alarma en el mundo por su alta tasa de contagio es la variante Omicrón. Razón por la cual se ha decretado nuevos confinamientos, reducciones de áforos y el anuncio de teletrabajo para ciertos sectores. Medidas que implican consecuencias negativas para algunos sectores que se encontraban recuperándose por las primeras medidas tomadas en la pandemia, por ejemplo el sector turístico y de entretenimiento.

Hasta el 31 de octubre de 2021, de acuerdo a los registros del Consejo de la Judicatura se contabilizó en 12.738 procesos en trámite respecto a despidos intempestivos. Por parte del Ministerio de Trabajo entre enero de 2020 y octubre de 2021 se legalizaron 29.792 actas de finiquito por caso fortuito y fuerza mayor y por despido intempestivo en cambio 97.082 (El Comercio, 2021). Con lo que se puede observar que no sólo fue un problema en los primeros meses de la pandemia, sino que es un problema que aún se sigue dando.

En síntesis, a través del contrato de trabajo, el empleador se compromete a ofrecer su trabajo en favor del empleador a cambio de una remuneración, creando una relación laboral en donde ambas partes tienen ciertos derechos y obligaciones. En esta relación laboral, el trabajador goza de una estabilidad laboral, que sólo puede terminar en los términos establecidos en el artículo 169 del CT.

La fuerza mayor o caso fortuito es una de las causales establecidas en el artículo 169 del CT que permite al empleador, que por hechos o circunstancias imprevisibles e irresistibles dar por terminado el contrato de trabajo y por ende la relación laboral.

La debida y justificada aplicación de esta causal no produce consecuencia ni sanción alguna para el empleador, *contrario sensu*, el empleador está obligado al pago de una indemnización por despido intempestivo.

En todo caso, la pandemia por Covid-19 al haber sido un hecho extraordinario, imprevisible e irresistible, y que aún sigue siendo puesto que los gobiernos sólo la están controlando,

cumple con los parámetros de imprevisibilidad e irresistibilidad contenidos en el artículo 169 del CT y en el mismo sentido con el artículo 30 del Código Civil.

Por lo tanto, los empleadores pueden dar por terminado el contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, justificando la aplicación de la causal en que la pandemia por covid-19 es una circunstancia extraordinaria, impredecible e irresistible de fuerza mayor o caso fortuito que incidió en las distintas actividades laborales.

## **CAPÍTULO II**

### **Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario a la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la terminación del contrato de trabajo.**

En el presente capítulo se aborda la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (en adelante, Ley de Apoyo Humanitario) en el contexto de la pandemia por covid-19. Haciendo especial énfasis en la interpretación única al artículo 169 del CT sobre la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar el contrato individual del trabajo, y el artículo 17 de la ley que modifica la indemnización por despido intempestivo en el caso que no se compruebe la causal antes mencionada.

### **3. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Interpretación Única al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.**

La ley de Apoyo Humanitaria fue aprobada el 19 de junio de 2020 por la Asamblea Nacional del Ecuador y vigente<sup>12</sup> desde el 22 de junio del 2020<sup>13</sup>, tiene por objeto:

---

<sup>12</sup> Esta norma aún se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, puesto que aún no ha sido declarada como inconstitucional.

<sup>13</sup> Publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020.

(...) establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el [Covid-19], a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, **y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.** (Ley de Apoyo Humanitario, 2020, artículo 1)(Énfasis añadido).

En virtud del último objetivo de “mantenimiento de las condiciones de empleo”, considerando que durante los primeros meses de la pandemia por covid-19 se presentaron varias denuncias por despido intempestivo (analizados en el capítulo anterior), y como bien señalan Claudia Verónica Gonzáles y Diego Fernando Trelles:

La emergencia sanitaria generó el cese de funciones total o parcial de múltiples empresas a nivel nacional, lo cual a su vez derivó en el despido intempestivo de grandes grupos de trabajadores. Con el objeto de afrontar esta problemática se impulsó la denominada “Ley Humanitaria” (...). (Gonzáles y Trelles, 2021)

Por lo tanto, esta ley en su disposición interpretativa única dispuso que se interprete el numeral 6 del artículo 169 del CT, la causal por fuerza mayor o caso fortuito, 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. (Ley de Apoyo Humanitario, 2020, interpretación única). (Énfasis añadido).

Es decir, que a partir de esta interpretación la causal de fuerza mayor o caso fortuito para dar por terminado con el contrato laboral debe estar ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. En otras palabras, que se cierre por completo el negocio.

En ese sentido, el empleador que no justifique que ha cerrado su negocio definitivamente, deberá pagar la indemnización por despido intempestivo multiplicada por uno punto cinco (1.5) de acuerdo al artículo 17 de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) <sup>14</sup>.

Por lo tanto, el legislador ecuatoriano determinó que la causal de fuerza mayor o caso fortuito en el ámbito laboral, se configura sólo cuando los empleadores efectivamente hayan cerrado sus negocios y que sea un cese total y definitivo.

---

<sup>14</sup> Ley de Apoyo Humanitario (2020), artículo 17.- 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). (Énfasis añadido).

#### **4. Sentencia número 23-20-CN y acumulados/21 de la Corte Constitucional del Ecuador**

A partir de la publicación de la Interpretación Única al artículo 169 del CT, varios jueces laborales al resolver las causas puestas a su conocimiento con respecto a la indebida aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito, e inconformes con la interpretación obligatoria, presentaron varias Consultas de Norma<sup>15</sup> (CRE, 2008, artículo 428)<sup>16</sup> con respecto a la constitucionalidad de la Interpretación Única y su aplicación a los casos que estaban resolviendo.

Por ejemplo, la jueza de lo laboral consultante dentro de la causa 21-20-CN en su escrito de petición de consulta de constitucionalidad (consulta de norma) sostuvo que:

Si la norma interpretativa considera al caso fortuito o fuerza mayor cómo equivalente al cierre total o definitivo o a la imposibilidad de trabajar por cualquier medio físico o alternativo, **entonces, básicamente, el juzgador no puede analizar las**

---

<sup>15</sup> Casos: 20-23-CN, 20-20-CN, 21,20-CN, 5-21-CN, 6-21-CN, 7-21-CN, 8-21-CN, 9-21-CN, 10-21- CN, 11-21-CN, 14-21-CN, 19-21-CN y 20-21-CN.

<sup>16</sup> La Consulta de Norma es un mecanismo mediante el cual el juez que tenga duda sobre la constitucionalidad de una norma que deba aplicar a un caso en concreto, al existir en el Ecuador un control de constitucionalidad concentrado en la Corte Constitucional (001-13-SCN-CC), **suspenda la tramitación de la causa y eleve en consulta para ante la Corte Constitucional y esta resuelva si es constitucional o no.** (Énfasis añadido).

**consecuencias puntuales, que en la economía de cada empleador provocó la emergencia sanitaria y el estado de excepción, y así, valorar, en cada caso, si existían o no condiciones que impidieron al empleador continuar con el ejecución de uno u otro contrato individual.** (Tapia, 2020)

En ese mismo sentido, el juez laboral dentro del caso 23-20- CN y 19-21-CN manifestó que “la norma desconoce la posibilidad del juzgador de verificar cómo en cada caso impactó el contexto sanitario y cuáles fueron las consecuencias en la economía de cada persona” (García,2020).

Criterio con el cual se comparte, en primer lugar porque la principal labor del juez es la de interpretar la norma a la luz de cada caso en concreto. Teniendo en cuenta que los casos que se presentaron por la pandemia por Covid-19 tienen ciertas singularidades que deben ser analizadas en específico. Por ejemplo, el legislador al establecer que deberá estar ligado al cierre total, niega la posibilidad de analizar las circunstancias particulares del caso, ya que no todos los negocios cerraron definitivamente, sin embargo se vieron en la necesidad de recortar personal para poder subsistir y no cerrar definitivamente la actividad comercial.

De hecho, esta Interpretación Única modifica el contenido del artículo 169 numeral 6 del CT al incorporar un nuevo requisito: el cierre total y definitivo. El juez del caso número 5-21-CN señaló que:

La norma consultada excede la facultad interpretativa de la Asamblea Nacional (art. 120 numeral 6 CRE) y contraviene el derecho a la seguridad jurídica, en las facetas

de existencia de norma jurídica previa y previsibilidad de las decisiones por parte de las autoridades públicas (...) al contrario de interpretar, modifica el contenido completo del artículo. (Chamba, 2021).

Ahora, la Corte Constitucional del Ecuador emitió la sentencia número 23-20-CN y acumulados/21 de fecha 1 de diciembre de 2021, de ponencia de la jueza constitucional Carmen Corral Ponce, resolviendo las consultas de normas planteadas por los jueces laborales con respecto a la constitucionalidad de la Interpretación Única y su violación a la seguridad jurídica (CRE, 2008, artículo 82).

En esta sentencia, la Corte Constitucional evidencia que la disposición interpretativa incorpora dos nuevos elementos (cese total y definitivo) a la causal 6 del artículo 169 del CT, ya que condiciona la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito a la clausura de toda la unidad o unidades de negocio o a toda la cadena de producción de una unidad económica, además que el cierre es por un tiempo indefinido o permanente (p. 11, puntos 63 y 64).

De igual forma, aclara que por regla general la emisión de una nueva ley dispone para lo venidero (a futuro) y por excepción las leyes interpretativas tienen un efecto de carácter retroactivo. El fundamento de este carácter retroactivo es que las leyes interpretativas deben limitarse a declarar el sentido de la norma interpretada y no modificarla (p. 9, punto 58).

68. (...) para estos casos cuyo despido ocurrió antes de la vigencia de la norma cuestionada, el juzgador debía verificar cuatro elementos para concluir si efectivamente se configuró un caso fortuito o fuerza mayor: **i.** Imprevisibilidad; **ii.**

Irresistibilidad; **iii.** Cese total y **iv.** Cese definitivo. Esta introducción de elementos sin duda modificó el contenido material de la norma interpretada, **afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas y que no estuvieron vigentes el momento que acontecieron los hechos.** (Corte Constitucional, sentencia 23-20-CN y acumulados/21, p. 13) (Énfasis añadido).

Por lo tanto, llegó a la conclusión de que la Interpretación Única atenta contra la seguridad jurídica (CRE, 2008, artículo 82) que consiste en que las personas cuenten con la certeza y certidumbre en cuanto a las disposiciones normativas. En ese sentido, en su decisión dispuso:

1. Que los jueces **en los casos elevados a consulta no apliquen la disposición interpretativa** y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito.
2. Que en **los casos pendientes o que se llegaren a presentar (con anterioridad a la vigencia de la ley) no se aplicará la disposición interpretativa.** (énfasis añadido).

Es decir, que la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario no es válida ni aplicable para los casos que originaron las consultas de norma y tampoco para: (a) los casos pendientes de resolver que hayan sido presentados antes de la vigencia de la ley y (b) los casos que se presenten en donde la terminación de la relación laboral se haya dado antes de la vigencia de la ley.

Contrario sensu, la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario sigue vigente y su aplicación es correcta y válida, para los casos en adelante -a futuro- a partir del 22 de junio

de 2020, hasta que sea declarada inconstitucional dentro de la Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra de la referida ley, presentada ante la Corte Constitucional.

## **5. Inconstitucionalidad de la Interpretación Única de la Ley de Apoyo humanitario. Causa número 49-20-IN y acumulados.**

El 2 de julio de 2020, el ex - Defensor del Pueblo Freddy Carrión junto con otros funcionarios de la Defensoría Pública<sup>17</sup>, presentaron una Acción Pública de Inconstitucionalidad (CRE, 2008, artículo 436 numeral 2 )<sup>18</sup> en contra de los artículos 16,17,18,19,20,21,22,23,24 y las disposiciones reformativa primera, segunda e interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitario. Demanda de inconstitucionalidad que fue asignada con el número 49-20-IN.

---

<sup>17</sup> Junto con Harold Burbano Villareal, Coordinador General de protección de derechos humanos, y Alexandra Almeida Unda, Directora Nacional de protección de derechos de personas trabajadoras y jubiladas. Vale mencionar que Freddy Carrión fue destituido de su función como Defensor Público por la Asamblea Nacional. Cfr. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/freddy-carrion-defensor-destituido-juicio-politico-asamblea-votacion.html>

<sup>18</sup> Mediante la acción pública de inconstitucionalidad, cualquier persona (LOGJCC, 2009, artículo 98) puede demandar la inconstitucionalidad de una norma del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Le corresponde a la Corte Constitucional, dentro de un control concentrado abstracto de constitucionalidad, conocer y resolver estas acciones, en donde podrá declarar la constitucionalidad de la norma acusada o declarar su inconstitucionalidad por la forma o el fondo y expulsarla del ordenamiento jurídico (invalidez de la norma).

Si bien en la demanda de esta causa se acusa a la disposición única de ser inconstitucional, de la lectura de la misma no se encuentra los argumentos donde se sostenga el porqué de su inconstitucionalidad, ni la identificación clara de que norma de la constitución esté contraviniendo<sup>19</sup>. Sin embargo, es en la demanda de la causa número 46-20-IN en donde si se puede identificar estos argumentos.

En la causa 46-20-IN quien presenta la demanda de Acción Pública de Inconstitucionalidad es el señor Gonzalo Esteban Álvares Naranjo, gerente general y representante legal de industrias Omega C.A. quien demanda expresamente la inconstitucionalidad de la disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario, en virtud de que ésta contraviene con la seguridad jurídica con respecto al componente de la previsibilidad de las normas jurídicas que conforman el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, la retroactividad de la ley interpretativa se justifica por el hecho de que el nuevo enunciado normativo no innova el ordenamiento jurídico, simplemente se limita a dilucidar una norma que ya se encuentra vigente. Sin embargo, cuando el legislador expide una norma que en sentido formal es interpretativa, pero que no se limita a esclarecer el sentido de otra norma vigente, sino que modifica el

---

19

ordenamiento jurídico, la retroactividad de dicha norma riñe con el componente de previsibilidad en el derecho a la seguridad jurídica. (Álvares, 2020. p.6).

Por lo que la Interpretación Única al no ajustarse a los parámetros de una norma interpretativa, por el contrario, modifica el ordenamiento jurídico existente, y al hacerlo con efectos retroactivos, no cumple con el requisito de previsibilidad que exige la seguridad jurídica, y por lo tanto es inconstitucional. De manera similar a los argumentos presentados en las consultas de norma analizada anteriormente.

Esta causa junto con otras<sup>20</sup> fueron acumuladas en la causa principal 49-20-IN y acumulados y es por eso que al resolver esta, también se resolverá sobre la propuesta de inconstitucionalidad por la forma y por el fondo de la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario.

Vale mencionar que, el estado actual de esta acción de inconstitucionalidad aún no está resuelta por la Corte Constitucional, lo último fue la realización de la audiencia pública el 29 y 30 de octubre de 2020<sup>21</sup> por parte del juez ponente Ali Lozada.

---

<sup>20</sup> Casos número: 37-20-IN, 38-20-IN, 39-20-IN, 40-20-IN, 43-20-IN 46-20-IN, 50-20-IN, 51- 20-IN, 52-20-IN, 54-20-IN, 56-20-IN, 61-20-IN, 62-20-IN, 64-20-IN, 65-20- IN, 66-20-IN, 67-20-IN, 70-20-IN y 71-20-IN.

<sup>21</sup>[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidhOGIwNjc1YS04ZGM4LTRhMzktODIyZC05YjQzNjJmYzM4YWYucGRmJ](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidhOGIwNjc1YS04ZGM4LTRhMzktODIyZC05YjQzNjJmYzM4YWYucGRmJ)

Por lo tanto, la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario, que interpreta a la causal de fuerza mayor o caso fortuito contenida en el artículo 169 del CT, se encuentra vigente. Su validez está sujeta a un control abstracto de constitucionalidad (efecto *erga omnes*) en la causa 49-20-IN y acumulados, y mientras no sea declarada como inconstitucional deberá ser aplicada por los jueces, en los términos establecidos en la sentencia 23-20-CN y acumulados/21 detallados anteriormente.

En definitiva, la disposición Interpretativa Única de la Ley Humanitaria agrega dos nuevos elementos a la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar el contrato individual, que son el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. De este modo condicionando a que el hecho extraordinario además de ser imprevisible e irresistible, sea total y definitivo. Elementos que no debían ser agregados mediante una norma interpretativa, lo que acarrió su inconstitucionalidad (invalidez) para los casos anteriores a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, y posiblemente acarreó los mismos efectos para los casos posteriores.

## CAPITULO III

### **Estudio comparado de derecho con Colombia, Perú y Chile, sobre la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la terminación del contrato de trabajo.**

En el presente capítulo se realiza un estudio comparado de derecho de los ordenamientos jurídicos de los países vecinos de Colombia, Perú y Chile, puesto que en estos países también la Pandemia por Covid-19 representó la pérdida de varios empleos.

La ola del desempleo en el mundo, por cuenta de la pandemia, **se hace sentir con mayor fuerza en América Latina**. Las restricciones al comercio, a la vida laboral y al turismo, entre otros, como medidas de contingencia para tratar de frenar la propagación del Covid-19, **deja 41 millones de personas desocupadas en esta región**, según un balance de la Organización Internacional del Trabajo. (France 24, 2020).

En virtud de que en estos países también existieron varios despidos como consecuencia de la Pandemia por Covid-19, se analiza las circunstancias de la problemática planteada en el capítulo primero, de que es si la pandemia por Covid-19 puede ser (a) considerada como una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito y, (b) si puede ser considerada como una causal para dar por terminado el contrato de trabajo.

A partir de un análisis de las diversas circunstancias que los países objeto de estudio que tuvieron que enfrentar, como por ejemplo la declaratoria de una pandemia por Covid-19 y los diferentes de estados de emergencia decretados por los gobiernos como contingente para frenar los contagios por Covid-19 y cómo esto afectó a las relaciones laborales. Por último se realiza un estudio dogmático de cómo está regulado la terminación del contrato de trabajo en los ordenamientos jurídicos y si existe la causal por fuerza mayor o caso fortuito en la legislación laboral.

## **6. Estudio comparado con la legislación colombiana**

En Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución 385 de 12 de marzo de 2020 declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus Covid-19 en todo el territorio nacional colombiano. Días después, el Presidente Ivan Duque declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica mediante el decreto 417 de 17 marzo de 2020.

Artículo 1. Declárese el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia de este decreto. (Presidencia de la República de Colombia, 2020.)

Con respecto al trabajo, no hubo una disposición *expresa* de suspensión o restricción a las actividades laborales. El Ministerio de Trabajo sólo recordó que se puede adoptar la

modalidad de trabajo en casa<sup>22</sup> o el teletrabajo con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva.

1.Trabajo en Casa: Tratándose de una **situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa**, en cualquier sector de la economía (...) Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador (...) y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales **en el marco de la actual emergencia sanitaria**. (Ministerio de Trabajo de Colombia, Circular 0021, 2020) (Énfasis añadido).

No obstante, a pesar de que se facultó a que los empleadores y trabajadores acuerden que las actividades laborales pueden ser llevadas mediante trabajo en casa o teletrabajo por las circunstancias que dificultaron la modalidad presencial en el trabajo, en Colombia se registró un alza en la tasa de desempleo.

---

<sup>22</sup> En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 (Colombia) define como trabajo en casa cuando: una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Es decir, por el simple hecho de trabajar desde la casa no se trata de teletrabajo, simplemente se encuentra realizando sus actividades laborales el trabajador desde su casa. Esto, puesto que en Colombia sí existe la regulación legal del teletrabajo, en donde es una modalidad más.

Colombia alcanzó un 21,4 % de desempleo el pasado mes de mayo. **Es decir, que las pérdidas de trabajos**, al menos según los registros oficiales, **se duplicaron** en comparación con el mismo periodo de 2019, cuando registró un 10,5%. (...) Esta es la tasa de desocupación más alta, en términos mensuales, desde que existen los registros del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), según señaló la entidad gubernamental. (France 24, 2020).

Por lo que se puede inferir que la pandemia por Covid-19 representó dificultades en las actividades laborales y roles de los negocios, lo que provocó una cadena de consecuencias en donde primero los empleadores dejaron de percibir los ingresos normales y se vieron en la situación de reducir con el personal para poder subsistir y no quebrar con sus negocios, lo que provocó que despidieran a sus trabajadores y se puede ver reflejado en el incremento de las cifras de desempleo a partir del mes de mayo, en donde la pandemia golpeó con más fuerza por el aceleramiento de los casos por coronavirus.

Ahora, con respecto a la terminación del contrato de trabajo en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1951) es la norma que regula lo concerniente al contrato de trabajo, a la relación laboral y su terminación.

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores (...) **el presente Código regula las**

**relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular**, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 1951, artículos primero y tercero) (Énfasis añadido).

Con respecto a la terminación de la relación laboral, en el capítulo sexto del Código Sustantivo del Trabajo (1951) el artículo 61 establece las causales<sup>23</sup> para dar por terminado con el contrato de trabajo, sin embargo no establece la causal de fuerza mayor o caso fortuito. Distinto al caso ecuatoriano.

Ahora bien, la fuerza mayor o caso fortuito sí está establecida como una causal para la *suspensión* del contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 51 *ibidem*, el contrato de trabajo se suspende: 1. por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución<sup>24</sup>. Esta suspensión del contrato de trabajo está en función del principio de

---

<sup>23</sup> Colombia, Código Sustantivo del Trabajo (1951). Artículo 61.- El contrato de trabajo termina: a). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; c). Por expiración del plazo fijo pactado; d). Por terminación de la obra o labor contratada; e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g). Por sentencia ejecutoriada; h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

<sup>24</sup> Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990.

estabilidad del empleo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia<sup>25</sup>.

En palabras de Andrés Dacosta (2020) la ley laboral colombiana prefiere que el contrato de trabajo sea suspendido, antes que el evento que dificulta su ejecución, suponga la terminación de este. Por ejemplo, de presentarse un evento de fuerza mayor o caso fortuito, *prima facie* se suspende el contrato de trabajo, es decir, se interrumpe las obligaciones<sup>26</sup> que tiene el trabajador para con el empleador, que es prestar el servicio prometido, y la obligación del empleador de pagar los salarios.

Con respecto a qué se entiende por fuerza mayor o caso fortuito, no existe una definición de lo que se debería entender por esta causal en el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, se asimila el concepto del derecho civil colombiano, que de acuerdo al artículo 64 del Código

---

<sup>25</sup> Colombia, Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 53.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo** (...). (Énfasis añadido).

<sup>26</sup> Colombia, Código Sustantivo del Trabajo (1951). Artículo 53.- Efectos de la suspensión. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Civil de Colombia de 1873<sup>27</sup>, se llama fuerza mayor o caso fortuito **el imprevisto o que no es posible resistir**, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Énfasis añadido).

Por lo tanto, para que un hecho o circunstancia configure fuerza mayor o caso fortuito, se evidencia que debe ser imprevisto (imprevisibilidad) y que no sea posible de resistir (irresistibilidad). Similar al caso ecuatoriano, en dónde el artículo 30 del Código Civil (2005) establece los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad, además de ejemplificar qué casos pueden ser considerados como fuerza mayor o caso fortuito.

En ese sentido, Ana María Herrera Romero (2020), en su trabajo de titulación<sup>28</sup> para la obtención del título de abogada de Colombia, sostiene que:

---

<sup>27</sup> Diario Oficial No. 2.867 de 31 de mayo de 1873.

<sup>28</sup> Vale mencionar que el trabajo de investigación presentado Ana María Herrera Romero (Colombia) tiene como objetivo analizar la validez y pertinencia de la decisión del empleador de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, realizando un análisis jurídico de la institución, así como de los efectos generados por el Covid-19 en materia laboral. Con ciertas similitudes (metodológicas) al presente trabajo de investigación, sin embargo con diferentes objetivos y campos de estudio (ordenamientos jurídicos). No obstante, sirve lo mencionado por la autora para este análisis comparativo de derecho (derecho comparado).

(...) tal situación [las declaratorias de emergencia por la pandemia por Covid-19] ha sido el caldo de cultivo propicio para encender la discusión sobre la posibilidad de suspender los contratos de trabajo vigentes, invocando la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito que impide temporalmente la ejecución del trabajo (...)  
(Herrera, 2020, p.5)

Dentro de la discusión que menciona Ana María Herrera, por ejemplo, en palabras de Liliana Matos (Bogotá, 2020) la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, es una figura inquietante en las actuales circunstancias [pandemia por Covid-19] ya que el tratar de justificar que la pandemia es un hecho externo, imprevisible e irresistible, no es claro por la jurisprudencia de las altas cortes colombianas.

En esa línea, el Ministro del Trabajo colombiano, Ángel Custodio Cabrera sostiene que [la pandemia] por coronavirus no es un caso de fuerza mayor para hacer despidos (Noticias el empleo, 2020) y que si las empresas deciden prescindir de sus colaboradores [trabajadores] deben indemnizarlos de manera regular (La república, 2020).

De todas maneras, Ana María Herrera concluye que:

Es perfectamente válido y conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia aducir como causal de suspensión una fuerza mayor o caso fortuito con fundamento en las órdenes del gobierno nacional de ordenar una serie de aislamiento

preventivos obligatorios, siempre y cuando en el caso concreto ello dé lugar a una imposibilidad absoluta para la ejecución del contrato de trabajo (2020. p,57).

A pesar de que también se discute en Colombia sobre si la pandemia por Covid-19 pueda ser considerada como un hecho o circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, en principio sí se podría considerarla como tal, puesto que cumpliría con los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad, de acuerdo a la norma civil colombiana.

De igual forma, también se discute sobre si el empleador podría dar por *terminado* el contrato de trabajo por estas circunstancias, en razón de que el Código Sustantivo del Trabajo colombiano dentro de las causas para poder dar por terminado con el contrato de trabajo no está la fuerza mayor o caso fortuito.

Las causales para la terminación del contrato por justa causa son taxativas. Esto, quiere decir que son las únicas circunstancias que la ley permite para esos efectos. En ese sentido, no se puede terminar un contrato de trabajo alegando la fuerza mayor como justa causa. (Abusaid Gómez & asociados, 2020).

Frente a esta aparente imposibilidad de terminar el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito en Colombia, existe dos posibles desenlaces que puede el empleador decidir:

- La primera, sería que el empleador de por terminado el contrato de manera unilateral sin justa causa y que indemnice al trabajador en los términos del artículo 64 del

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia<sup>29</sup>. Esta posibilidad no se puede extender para aquellos casos en los que el trabajador tiene una protección especial por la ley laboral; como puede ser el fuero por maternidad, el sindical, la estabilidad laboral reforzada para trabajadores discapacitados, entre otros (Abusaid Gómez & asociados, 2020).

- La segunda, que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito supere los 120 días y que en virtud de la causal por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 61 literal f) se de por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, el primer paso es que el juez laboral competente determine la existencia de una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.<sup>30</sup>

---

29 Colombia. Código Sustantivo del Trabajo (1951). Artículo 64.- (...) En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: (...)

30 Ministerio del Trabajo de Colombia. Circular externa no. 0022 de 19 de marzo de 2020. (...) esta entidad [el ministerio] aclara que la configuración no de una fuerza mayor le corresponde de manera funcional al juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0022.PDF/a44423aa-94d3-03eb-8706-1553868ec009?t=1584654572292>

A manera de conclusión, en principio la pandemia por covid-19 puede ser considerada como un hecho de fuerza mayor o caso fortuito, de acuerdo a la norma civil colombiana ya que cumpliría con los requisitos de imprevisibilidad e irresistibilidad. No obstante, al no existir la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar con el contrato de trabajo, el empleador podría suspender el contrato del trabajo y la relación laboral, hasta por un plazo de 120 días. De igual forma, el empleador podría terminar con el contrato de trabajo indemnizando al empleador en los términos que fija la ley laboral colombiana.

## **7. Estudio comparado con la legislación peruana**

En Perú, el 11 de marzo de 2020 el gobierno del expresidente Martín Vizcarra mediante el Decreto Supremo número 008-2020-SA declaró la Emergencia Sanitaria en todo el país por el plazo de 90 días calendario<sup>31</sup>. Dentro de las medidas de prevención y control de la pandemia por Covid-19, la única con respecto a las actividades de trabajo fue:

Artículo 2.- medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid19  
(...) 2.1.3 b) Todos los establecimientos comerciales y mercados **deben coadyuvar en la prevención** para evitar la propagación del COVID-19, implementando medidas de salubridad que faciliten el acceso de la población a sus servicios higiénicos, así

---

<sup>31</sup> Plazo que se ha venido prolongando en razón de la complejidad que representa la pandemia por covid-19. En el Decreto Supremo N° 009-2021-SA se prolongó, en este último caso, por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 7 de marzo de 2021 hasta el 2 de septiembre de 2021.

como la de sus trabajadores. (Decreto Supremo número 008-2020-SA, 2020) (Énfasis añadido).

Esta medida flexible en dónde se mandó a *coadyuvar* con la prevención para evitar la propagación del coronavirus en los establecimientos comerciales no representó ninguna prohibición o suspensión de la jornada laboral, puesto que quedaba a discreción de los empleadores tomar las medidas que ellos consideren idóneas para evitar los contagios.

Sin embargo, al agravarse la situación sanitaria y haber afectaciones a la dinámica de algunos sectores<sup>32</sup>, el 14 de abril de 2020 el Gobierno mediante Decreto de Urgencia número 038-

---

32 Decreto de Urgencia número 038-2020. Considerando (...) Que, la propagación del coronavirus viene afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la economía peruana, ante el riesgo de la alta propagación del virus (COVID-19) en el territorio nacional; en especial las medidas de aislamiento social derivadas de la declaración de Estado de Emergencia Nacional vienen afectando la dinámica de algunos sectores como: i) alojamiento, restaurantes y agencias de viaje, por la suspensión de actividades turísticas; ii) transporte, almacenamiento y mensajería, por la paralización del transporte aéreo, transporte fluvial, interprovincial, y correo y mensajería, y el menor flujo de transporte público; iii) arte, entretenimiento y esparcimiento, por el aislamiento social; [etcétera] Asimismo, el sector comercio, excluyendo a los locales de venta de productos alimenticios y farmacéuticos, y el sector construcción han sido afectados por las medidas dictadas para contener el avance de la epidemia (...)

2020, en el título II de medidas para preservar el empleo de los trabajadores en el artículo 3 numeral 1 dispuso:

**Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. (Decreto de Urgencia número 038-2020, 2020) (Énfasis añadido).**

Por lo tanto, los empleadores que no podían implementar medidas alternativas al trabajo presencial, como por ejemplo el trabajo remoto, podían adoptar medidas que resulten necesarias a fin de *mantener* la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Y que:

Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente **pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan,** para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa

---

de Trabajo con carácter de declaración jurada (...). (Decreto de Urgencia 038-2020, artículo 3 numeral numeral 2) (Énfasis añadido).

Es decir, que el empleador peruano debía de adoptar las medidas necesarias con el objetivo de mantener el contrato de trabajo con sus trabajadores y que sólo de manera excepcional podía adoptar la suspensión perfecta de labores de acuerdo al artículo 15 de Decreto Legislativo número 728, que es analizada más adelante.

Vale mencionar que, si el empleador optaba por la medida de suspender la actividad laboral tenía que presentar una comunicación con carácter de declaración jurada exponiendo los motivos de su decisión a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, y esta tenía 7 días hábiles para realizar una verificación de esa comunicación. Si se comprobaba la falta de correspondencia entre la declaración presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, se dejaba sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. (Decreto de Urgencia 038-2020, artículo 3 numeral 4).

No obstante, se presentaron varias denuncias de despidos arbitrarios, por parte de los trabajadores, como por ejemplo, el 21 de julio de 2020 la Federación de trabajadores de la industria manufacturera y afines del Perú denunció que la empresa Unique Yanbal despidió a 600 trabajadores en medio de la pandemia (Industrial, 2020). La Superintendencia

Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recibió aproximadamente 21,735 denuncias virtuales de trabajadores, a nivel nacional del territorio peruano (Gestión, 2020).

Ahora, de acuerdo con el primer artículo del Código de Trabajo de Perú (2002), las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regulan por este código y por sus leyes complementarias. En ese sentido, el título quinto regula la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, y en el artículo 159 determina los casos<sup>33</sup> en los cuales se puede dar por terminado con el contrato de trabajo. El numeral 6 establece al caso fortuito o fuerza mayor como uno de los casos.

En el caso de que el empleador termine el contrato de trabajo de acuerdo con la causal de caso fortuito o fuerza mayor, deberá comunicarle dentro de 3 días hábiles por escrito al trabajador expresando la causal invocada y los hechos en que se fundamenta. De igual forma, deberá enviar una copia a la respectiva Inspección del Trabajo, para su respectivo registro. (Código de Trabajo, 2002, artículo 162).

---

33 Perú, Código del Trabajo (2002). Artículo 159.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 1. Mutuo acuerdo de las partes; 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos; 3. Muerte del trabajador; 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato (...); 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. 6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Si el trabajador considera que la aplicación del numeral sexto de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado con su contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, puede recurrir ante el juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles. De aceptar los argumentos, el juez laboral ordenará el pago de la indemnización correspondiente <sup>34</sup> aumentada en un cincuenta por ciento. ((Código de Trabajo, 2002, artículo 168 literal b).

Sin embargo, en Perú mediante El Decreto Legislativo número 728 que creó la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 1997<sup>35</sup>, que de acuerdo a su artículo primero tiene como objetivo la capacitación y formación laboral de los trabajadores, garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario y unificar las normas sobre contratación laboral, se creó la figura de la *suspensión perfecta* del contrato de trabajo.

Artículo 15.- **El caso fortuito y la fuerza mayor** facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, **a la suspensión temporal perfecta de las labores** hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo (...). (Decreto Legislativo número 728, 1997) (Énfasis añadido).

---

<sup>34</sup> Cfr. Artículos 161 y 163 del Código de Trabajo de Perú.

<sup>35</sup> Ley aprobada por el expresidente Alberto Fujimori mediante el Decreto Supremo número 002-97-TR de 27 de marzo de 1997.

Por lo tanto, el empleador que por un hecho de fuerza mayor o caso fortuito está facultado sin necesidad de autorización previa, a dar por suspendido temporalmente las actividades de labores hasta por un máximo de 90 días (suspensión perfecta).

Se puede señalar que el límite que establece la norma citada de los 90 días que debe durar la suspensión de la relación laboral, era compatible con los 90 días -que en principio - duraba la emergencia sanitaria por la pandemia por Covid-19. (Decreto Supremo número 008-2020-SA de 11 de marzo de 2020). Sin embargo, habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria en el Perú hasta el 2 de septiembre de 2021 en virtud de Decreto Supremo número 009-2021-SA, el Ministerio de Trabajo el 3 de abril de 2021 mediante resolución ministerial dispuso que la medida de suspensión perfecta de labores (de acuerdo al artículo 3 del Decreto de Urgencia número 038-2020) puede extenderse, como máximo, hasta el 2 de octubre de 2021 (Ministerio de Trabajo, Resolución Ministerial número 058, 2020). Por lo tanto, hasta la fecha mencionada los empleadores estaban facultados para mantener suspendidas las actividades laborales.

Por su parte, la única condición para que proceda la suspensión perfecta del contrato laboral, es que esta sea en virtud de un hecho de fuerza mayor o caso fortuito. En ese sentido, el Código Civil de Perú (1984) establece que la fuerza mayor o caso fortuito es una causa no imputable, consistente en un evento *extraordinario, imprevisible e irresistible*, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso (artículo 1315) estableciendo distintas consecuencias civiles. (Artículos 1316 y 1317). Por lo tanto, para que un evento o hecho sea considerado como fuerza mayor o caso fortuito debe ser

extraordinario, imprevisible e irresistible, de modo similar a lo que establece la legislación ecuatoriana.

Cabe resaltar que la fuerza mayor o caso fortuito no solo puede consistir en fenómenos físicos, que materialmente imposibiliten el cumplimiento de una obligación, sino que puede estar constituido también por fenómenos jurídicos. Este último sería el caso de las restricciones emitidas por el gobierno del Perú con el objetivo de controlar la pandemia por Covid-19 (Garrigues, 2021).

En síntesis, de acuerdo a la norma civil y a la doctrina peruana, la pandemia por covid-19 y los efectos de las medidas gubernamentales pueden ser considerados como un hecho o evento de fuerza mayor o caso fortuito, al ser extraordinaria, irresistible e imprevisible. Y por estas circunstancias se puede terminar el contrato de trabajo, sin embargo en aras de proteger la estabilidad laboral y que esta resulte una medida de última *ratio*, en el Perú existe la facultad de suspender el contrato de trabajo, como sucedió durante la emergencia por la pandemia por Covid-19. Es importante señalar que, el mismo gobierno peruano permitió al empleador que suspenda los contratos de trabajo, en el caso de no poder adoptar otras medidas que le permitan al trabajador seguir trabajando con normalidad, considerando oficialmente a la pandemia por Covid-19 como una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.

## **8. Estudio comparado con la legislación chilena.**

En Chile, el 5 de febrero de 2020, mediante Decreto número 4, el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Salud Pública decretó la alerta sanitaria por la emergencia pública por el brote del nuevo coronavirus<sup>36</sup>. Posteriormente, el 18 de marzo de 2020, el Ex Presidente Sebastián Piñera a través del Decreto Supremo 104 declaró el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, debido a la propagación del Covid-19 en el territorio chileno<sup>37</sup>; mismo que ha venido vigente hasta el 30 de septiembre de 2020<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Chile, Ministerio de Salud Pública (2020). Decreto número 4 de 5 de febrero de 2020. Artículo 1º.- Declárase Alerta Sanitaria en todo el territorio de la República, para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la propagación a nivel mundial del "Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCoV)". <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1142163&idParte=&idVersion=>

<sup>37</sup> Chile, Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2020). Decreto Supremo número 104 de 18 de marzo de 2020. Artículo primero: Declárase estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio chileno por un plazo de 90 días desde la publicación del presente decreto en el Diario Oficial (...).

<sup>38</sup> Chile, Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2020). Decreto Supremo número 153 de 30 de junio de 2021. Artículo primero: Prorrógase el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado en el territorio chileno mediante el decreto supremo N° 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y sus modificaciones, hasta el 30 de septiembre de 2021.

Entre las principales medidas adoptadas por el ejecutivo a través del Ministerio de Salud para enfrentar la emergencia sanitaria, la más importante con relación a la suspensión de la jornada laboral fue:

Artículo 3°.- [Otórguese] a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud del país, facultades extraordinarias para disponer, según proceda, de todas o algunas de las siguientes medidas: (...) 8. **Disponer de la prohibición de funcionamiento de los establecimientos y lugares de trabajo** que pongan en peligro a las personas que trabajan o asisten a ellos. (...) (Decreto número 4, 2020). (Énfasis añadido).

Esta prohibición de funcionamiento de los establecimientos y lugares de trabajo tuvo como consecuencia que los empleadores no puedan abrir sus negocios y los trabajadores no puedan realizar sus actividades laborales con normalidad. Muchos negocios al no poder generar los mismos ingresos percibidos antes de la declaración de la pandemia por Covid-19, tuvieron que empezar a despedir a sus trabajadores; esto provocó, de acuerdo al medio de comunicación France 24, que en Chile se presenten los mayores niveles de desempleo en una década.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), **Chile registró una tasa de desempleo del 11,2%, entre marzo y mayo [de 2020], la cifra más alta en los últimos diez años.** De esta manera, **la desocupación aumentó un 4 % frente al mismo periodo de 2019, en medio de las medidas de aislamiento** en el séptimo país

con mayor cantidad de contagios de Covid-19 en el mundo y el tercero en Latinoamérica. (France 24, 2020). (Énfasis añadido).

Ahora, con respecto a la legislación laboral, en Chile el Código de Trabajo (2002) es el cuerpo normativo legal que regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores<sup>39</sup>, de forma similar al caso ecuatoriano.

El Código de Trabajo chileno en su título quinto regula la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, y establece que el contrato de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: (...) 6.- **Caso fortuito o fuerza mayor.** ( Código de Trabajo de Chile, 2002, artículo 159 numeral 6) (Énfasis añadido).

Por fuerza mayor o caso fortuito se entiende al imprevisto que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, etcétera. De acuerdo al artículo 45 del Código Civil de Chile (2002). Similar a la definición del artículo 30 del Código Civil ecuatoriano, es decir, todo hecho que sea imprevisto e irresistible .

---

<sup>39</sup> Chile, Código de trabajo (2002). Artículo [primero].- Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este código y por sus leyes complementarias.

En principio, la Pandemia por Covid-19 y todas las medidas gubernamentales tomadas para frenar la propagación del coronavirus en la población chilena, como por ejemplo la prohibición de funcionamiento de los establecimientos y lugares de trabajo, puede ser considerado como un hecho imprevisto e imposible de resistir, por lo tanto los empleadores podrían dar por terminado con el contrato individual que mantenían con los trabajadores, de acuerdo al artículo 159 numeral 6 del Código de Trabajo.

En ese sentido, si el empleador decide dar por terminado con el contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, en virtud del artículo 162 del Código de Trabajo (2002) debe comunicar dentro del plazo de 6 días hábiles por escrito al trabajador sobre la decisión de terminar el contrato de trabajo, mencionando los hechos en los que se funda el porqué invoca la causal de fuerza mayor o caso fortuito. De igual forma, debe enviar una copia de la comunicación a la respectiva Inspección de Trabajo, para que esta la incorpore al registro pertinente.

Sin embargo, el trabajador que considere que, la aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para dar por terminado con su contrato de trabajo, es injustificada, indebida o improcedente, podrá recurrir ante el juez competente dentro del plazo de sesenta días hábiles para impugnar la decisión del empleador. Si el juez considera y declara que es injustificada la aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito, ordenará el pago de la indemnización respectiva aumentado en un cincuenta por ciento (Código de Trabajo de Chile, 2002, artículo 168 literal b). Por lo tanto, también existe un control de la legalidad de la terminación del contrato laboral por parte de un juez laboral, similar a lo que establece la norma en el Ecuador.

Vale mencionar que, la Dirección de Trabajo de Chile<sup>40</sup> mediante un dictamen de fecha 19 de marzo de 2020, aclaró<sup>41</sup> que:

Para la válida aplicación del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, **el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador**, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa, adoptada por la autoridad, fuese una medida de carácter esencialmente transitoria. (Dictamen número 1239/005, 2020). (Énfasis añadido).

Ratificando que el hecho debe ser imprevisto y debe ser irresistible, además que impida indefinidamente las actividades laborales, y no cuando el cierre del negocio sea por una medida de carácter *transitorio*. Esto último, de modo similar al caso ecuatoriano cuando la

---

<sup>40</sup> La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.

<sup>41</sup> Esto en relación a que la Directora de la institución, en una entrevista para un medio de comunicación digital (AS Chile, 2020) había mencionado que: el **coronavirus no es una causal válida para proceder al despido de los trabajadores, es decir, la Dirección del Trabajo** no considera como motivo de fuerza mayor la **pandemia** para justificar un despido. (Énfasis añadido).

[https://chile.as.com/chile/2020/07/10/tikitakas/1594417329\\_672946.html](https://chile.as.com/chile/2020/07/10/tikitakas/1594417329_672946.html)

Ley de Apoyo Humanitario en su interpretación única manifiesta que el cierre del negocio debe ser *definitivo*.

En ese sentido, tomando en cuenta de las diferentes circunstancias extraordinarias que representó la pandemia por covid-19 y su impacto en los distintos medios de trabajo, con fecha 6 de abril de 2020, entró en vigencia la Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de cesantía en el contexto de la crisis sanitaria producida por la enfermedad Covid-19 (también conocida como la Ley de Protección al Empleo).

En esta ley, en su título primero sobre efectos laborales de la enfermedad Covid-19 establece que se podrá *suspender* los efectos del contrato de trabajo en los lugares donde la autoridad competente lo determine<sup>42</sup>.

Artículo 3.- Salvo acuerdo en contrario de las partes, **a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período**, el que deberá constar por escrito, el acto o la declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, **tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del**

---

<sup>42</sup> Chile, Ley N° 21.227, 2020. Artículo 1.- En el evento de que exista **un acto o declaración de la autoridad competente** que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior **para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades** en todo o parte del territorio del país y **que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados (...)**. (Énfasis añadido).

**Trabajo** en el o los territorios que correspondan, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine (...). (Ley número 21.227, 2020, artículo 3).

Esta suspensión del contrato de trabajo tiene como objeto dar la continuidad de la relación laboral, es decir, tiene como fin proteger la estabilidad laboral que goza el trabajador y proteger su derecho al trabajo. Esta suspensión se efectúa en los siguientes términos:

Artículo 3.- (...) La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo **implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración**, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador (...) **sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.** (Ley N° 21.227, 2020, artículo 3) (Énfasis añadido).

Por lo tanto, en los lugares en donde la autoridad competente decreta que por medidas de seguridad sanitaria se paralice las actividades laborales, los contratos de trabajo podrán suspenderse temporalmente, salvo que el empleador y el trabajador acuerden lo contrario<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Chile, Ley N° 21.227, 2020. Artículo 3.- (...) Aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración

Esta suspensión implica que el trabajador deje de prestar sus servicios (trabajo) y que el empleador no pague la remuneración correspondiente, durante el tiempo que haya determinado la autoridad competente. No obstante, el empleador puede terminar el contrato de trabajo de acuerdo a las causales del artículo 161 del Código de Trabajo<sup>44</sup>.

En conclusión, la pandemia por Covid-19 y las medidas dispuestas por el gobierno chileno en el contexto de una emergencia sanitaria pública por el Covid-19, para que puedan ser consideradas como un hecho de fuerza mayor o caso fortuito, deben ser circunstancias extraordinarias, imprevisibles e irresistibles, de acuerdo a lo que establece el Código Civil (2002), además de que impidan indefinidamente con las actividades laborales (Dictamen número 1239/005, 2020). No obstante, es el juez laboral el que en cada caso donde el empleador haya terminado el contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso, de acuerdo con el artículo 159 del Código de Trabajo, determinará si la justificación es válida.

De igual forma, se puede observar que existe la posibilidad de que el empleador y trabajador acuerden la suspensión del contrato de trabajo cuando exista una suspensión temporal

---

de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, deberán continuar, dentro de dicho período, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y seguridad social (...).

<sup>44</sup> Chile, Código de Trabajo (2002). Artículo 161.- (...) el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores (...).

declarada por la autoridad competente (Ley número 21.227, artículo 3,2020), con el objetivo de dar continuidad a la relación laboral, es decir, proteger la estabilidad que goza el trabajador en virtud de su derecho al trabajo.

## CONCLUSIONES

- En virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a ofrecer sus servicios (trabajo) en favor del empleador a cambio de una remuneración, creando así una relación laboral en donde ambas partes tienen ciertos derechos y obligaciones. El trabajador goza del derecho a la estabilidad laboral, y en razón de esta estabilidad el contrato de trabajo sólo puede terminar por las causales establecidas en el artículo 169 del CT (2005).
- Una de las causales es la fuerza mayor o caso fortuito que impida el trabajo. Esta causal permite al empleador que por hechos o circunstancias extraordinarios, imprevisibles e irresistibles pueda dar por terminado con el contrato de trabajo y por ende la relación laboral. Esta causal no produce consecuencia ni sanción alguna para el empleador, como por ejemplo el pago de una indemnización por despido intempestivo, siempre que sea justificada adecuadamente su aplicación.
- La Ley de Apoyo Humanitario (junio, 2020) en su disposición interpretativa única añadió dos nuevos elementos a la causal de fuerza mayor o caso fortuito: que se genere un (a)cese total y (b)definitivo en la actividad económica del empleador. Esta disposición fue declarada inconstitucional por la Corte Constitucional en sentencia número 23-20-CN y acumulados/21 y no puede ser aplicada para los casos con anterioridad a la publicación de la ley. Sin embargo, para los casos a partir de la

vigencia de la ley (a futuro) los jueces deben aplicarla y en su análisis determinar si existió un cierre total y definitivo de la actividad comercial del empleador.

- La propagación del coronavirus en todos los países del mundo y su la posterior declaración de pandemia por Covid-19 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), configura como hecho extraordinario sin antecedente alguno que puede ser considerada como fuerza mayor o caso fortuito, ya que fue algo imprevisible al ser un suceso que no se esperaba que pase y también irresistible al no poder controlarse ni mitigar sus efectos. De igual forma, las distintas acciones tomadas por los gobiernos para intentar mitigar los contagios y un impacto en la salud de las personas, incluso evitar la muerte, como la suspensión de ciertas actividades laborales, son actos gubernamentales extraordinarios, imprevisibles e irresistibles que pueden configurar hechos de fuerza mayor o caso fortuito.
- En el Ecuador, los efectos de la pandemia por Covid-19, la declaratoria de emergencia sanitaria, la declaratoria de estado de excepción y sus medidas de suspensión de las actividades económicas y laborales, generó situaciones extremas que no fueron previstas y que produjeron efectos que no se pudieron controlar ni evitar, configurando así la fuerza mayor o caso fortuito que imposibilitaron el cumplimiento de las obligaciones. Por lo tanto, en el ámbito laboral, los empleadores pueden terminar el contrato de trabajo con sus trabajadores invocando la causal de fuerza mayor o caso fortuito (Código de Trabajo, 2005, artículo 169 numeral 6). Recordando que, en los casos posteriores al 22 de junio de 2020 debe demostrarse el cierre total y

definitivo del negocio o de la actividad económica, mientras se encuentre vigente la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario.

- De igual forma, la pandemia por Covid-19 generó una crisis sin antecedentes en todo el mundo, impactó de forma negativa en muchas actividades de los seres humanos, principalmente las relacionadas con el trabajo, como por ejemplo la prohibición de ciertas actividades, lo que imposibilitó a muchos empleadores a mantener sus negocios, generando que miles de personas pierdan sus trabajos tanto en Ecuador como en Colombia, Perú y Chile.
- En el estudio comparado de derecho, se pudo evidenciar que en la legislación colombiana la fuerza mayor o caso fortuito no es una causal para terminar con el contrato de trabajo; no obstante, sí es una causal para *suspenderlo* mientras dure la situación extraordinaria. De forma similar sucede en Perú y Chile donde se puede *suspender* la relación laboral temporalmente, a pesar de sí existir la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar el contrato de trabajo. Esta *suspensión* de la relación laboral tiene fundamento el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral que tiene el trabajador, por lo tanto, de presentarse un hecho extraordinario se debe suspender el contrato de trabajo mientras duren las circunstancias y una vez finalizadas el trabajador pueda regresar a su trabajo, de ese modo la terminación de la relación laboral es una medida de última ratio.
- En el Ecuador no existe la figura de suspensión del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito. El reconocimiento de esta figura implicaría un beneficio

para los trabajadores, ya que no se terminaría con su contrato de trabajo directamente y se asegura de cierta manera su estabilidad laboral hasta que termine las circunstancias que causaron en principio la suspensión del trabajo. Como se lo pudo observar en el análisis de derecho comparado.

## **RECOMENDACIONES**

Del estudio comparado de derecho con las legislaciones colombiana, peruana y chilena se puede observar que existe la facultad de suspender el contrato de trabajo cuando se presenten circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, con el fin de garantizar la estabilidad laboral del trabajador y que la terminación del contrato sea de última ratio.

Esta figura de suspensión de la relación laboral es inexistente en el Ecuador, puesto que el Código de Trabajo (2005) faculta al empleador a que directamente termine con el contrato de trabajo, una vez que se presente el hecho extraordinario, imprevisible e irresistible de fuerza mayor o caso fortuito, que imposibilite el trabajo.

De igual forma, vale destacar la intención del legislador de proteger los derechos de los trabajadores, al promulgar la Interpretación Única de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) y establecer dos nuevos elementos: el cierre total y definitivo de las actividades laborales. Estos elementos protegen al trabajador frente al uso arbitrario de la figura de fuerza mayor o caso fortuito por parte de ciertos empleadores que no cerraron sus negocios, despidieron a sus trabajadores y abrieron tiempo después. No obstante, estos elementos fueron incluidos en una ley interpretativa y que su aplicación con efectos retroactivos ha sido suspendida por la Corte Constitucional del Ecuador (sentencia 20-23-CN y acumulados/ 21) y posiblemente sea expulsada del ordenamiento jurídico ecuatoriano por ser inconstitucional.

En ese sentido, se propone la creación de la suspensión del contrato de trabajo en el Ecuador cuando existan hechos extraordinarios de fuerza mayor o caso fortuito, y que cuando el negocio cierre por completo y de manera definitiva, el empleador pueda dar por terminado con la relación laboral. La vía correcta para esta propuesta normativa es la reforma al artículo 169 del Código de Trabajo numeral en los siguientes términos:

Artículo 169.- el contrato individual de trabajo termina : (...)

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como un incendio, terremoto, guerra, y en general, cualquier acontecimiento extraordinario que no se pudo prever ni evitar, siempre que esté ligado al cierre total y definitivo de la actividad comercial.

Si el acontecimiento extraordinario es temporal y no implica el cierre total y definitivo de la actividad comercial o negocio, el empleador podrá suspender el contrato de trabajo mientras dure estas circunstancias extraordinarias. Esta suspensión consiste en que el trabajador deja de prestar sus servicios personales, sin perder sus derechos laborales contenidos en la constitución y este código, y el empleador deja de pagar la remuneración correspondiente. Una vez superada la situación temporal, el trabajador volverá a sus actividades normales y a percibir su respectiva remuneración económica. Esta suspensión tiene por objeto la protección de la estabilidad laboral que goza el trabajador y que la terminación del contrato laboral por hechos de fuerza mayor o caso fortuito sea de última *ratio*.

De este modo, se crea la facultad del empleador para suspender la relación laboral mientras dura el acontecimiento de fuerza mayor o caso fortuito, y se garantiza al trabajador a que

regrese a su puesto de trabajo una vez superada la situación adversa. No obstante, si el impacto del hecho extraordinario implica un cierre total y definitivo del negocio o actividad laboral, el empleador puede terminar con el contrato de trabajo.

Por ejemplo, en el contexto de la pandemia por covid-19 y las nuevas variantes del virus<sup>45</sup>, cuando exista una suspensión temporal de las actividades laborales, el empleador puede suspender el contrato de trabajo por el tiempo que dure la misma. Pero si lastimosamente debe cerrar definitivamente su negocio o actividad económica, puede dar por terminado con el contrato de trabajo, siempre que justifique la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

---

<sup>45</sup> Al momento de realizar este trabajo, se está dando a conocer la nueva variante del coronavirus (covid-19) procedente del país sudafricano y que ha sido nombrada como OMICRON. Entre las medidas de prevención y precaución tomadas por los diferentes gobiernos a nivel mundial, se ha decretado nuevas cuarentenas.

## BIBLIOGRAFÍA

Acero, J. (1999). *Wittgenstein, la definición ostensiva y los límites del lenguaje*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4254119>

Arauz, A. (09, abril, 2020). *La aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo*. Recuperado de <https://forseti-abogados.com/2020/04/09/la-aplicación-del-art%C3%ADculo-169-numeral-6-del-código-de-trabajo.html>

Briones, D. (23, abril, 2020). *Caso fortuito y fuerza mayor dentro de la relación laboral frente al covid-19*. Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/caso-fortuito-y-fuerza-mayor-dentro-de-la-relacion-laboral-frente-al-covid-19>

Conferencia Internacional del Trabajo & Oficina Internacional del Trabajo (Eds.). (2005). *La Relación de trabajo: Quinto punto del orden del día*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Courtis, C. (2006). El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática. *Observar la ley: ensayos sobre metodología de la investigación jurídica, 2006, ISBN 84-8164-862-0, págs. 105-156, 105–156*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2129931>

Corte Constitucional del Ecuador. (1 de diciembre de 2021) Sentencia número 23-20-CN y acumulados/21. [Jueza Ponente, Carmen Corral]

Dávalos, L. (08, abril, 2020). *COVID-19: Un caso de Fuerza Mayor respecto de las obligaciones contractuales*. Paz Horowitz Abogados. Recuperado de

<http://www.pazhorowitz.com/covid-19-un-caso-de-fuerza-mayor-respecto-de-las-obligaciones-contractuales/>

Dirección del Trabajo de Chile. (19, marzo, 2020). *Dictamen número 1239-005*. Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-118469\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-118469_recurso_pdf.pdf)

El Comercio. (09, diciembre, 2021). La CC aclaró las reglas a los despidos por fuerza mayor. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/corte-despidos-fuerza-mayor-ley.html>

El empleo. (18, marzo, 2020). *El coronavirus no es un caso de fuerza mayor para hacer despidos*. Recuperado de <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/el-coronavirus-no-es-un-caso-de-fuerza-mayor-para-hacer-despidos-mintrabajo-6039>

El Universo. (16, marzo, 2021). *Despedidos por fuerza mayor en la pandemia, a la espera de sus liquidaciones*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/despedidos-por-fuerza-mayor-en-ecuador-deben-esperar-un-ano-mas-para-recibir-liquidaciones-nota/>

El Universo. (13, junio, 2020). *En 17 000 despidos en Ecuador se aplicó el artículo 169 sobre 'fuerza mayor'*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/13/nota/7870719/17-000-despidos-se-aplico-articulo-169-sobre-fuerza-mayor/>

France 24. (2, julio, 2020). *OIT: América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia*. Recuperado de <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>

Garrigues. (20, enero, 2020). *COVID-19: Así es la regulación del caso fortuito o fuerza mayor y la rescisión por imprevisión en Latinoamérica*. Recuperado de

[https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/covid-19-asi-es-regulacion-caso-fortuito-o-fuerza-mayor-rescision-imprevision-latinoamerica](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/covid-19-asi-es-regulacion-caso-fortuito-o-fuerza-mayor-rescision-imprevision-latinoamerica)

Gobierno del Perú. (14, abril, 2020). Decreto de Urgencia número 038-2020. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/473569-038-2020>

Gonzáles, C.V., Trelles D.F. (2021). Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista científica FIPCAEC (Fomento De la investigación y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. [p.137- p.156]. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.391>

Herrera, E. (2020). *Terminación de la relación laboral: Aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado 20 <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15688/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-586.pdf>

Industriall. (21, julio, 2020). *Unique- Yanbal Perú despide a 600 trabajadores en plena pandemia*. Recuperado de <http://www.industrialunion.org/es/unique-peru-despide-a-600-trabajadores-en-plena-pandemia>

La República. (21, marzo, 2020). *El Covid-19 no es causal de despido y los empleadores deben colaborar*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/el-covid-19-no-es-causal-de-despido-y-los-empleadores-deben-colaborar-2981061>

Lex Advisor. (s.f.). *Fuerza-mayor y caso fortuito/covid19*. Recuperado de <https://lexadvisorecuador.com/wp-content/uploads/2020/04/Fuerza-mayor.docx.pdf>

Ministerio de Salud de Chile. (05, febrero, 2020). *Decreto 4*. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1142163&idParte=&idVersion=>

Ministerio de Justicia de Chile. (30, mayo, 2000). *Código Civil*. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

Ministerio de Salud de Perú (11, marzo, 2020). Decreto Supremo número 008-2020-SA.

Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/483010-008-2020-sa>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (12, marzo, 2020). Resolución 385.

Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf>

Ministerio de Trabajo de Chile. (31, julio, 2002). *Código de Trabajo*. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (17, marzo, 2020). Circular 0021. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d38da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio del Interior de Chile. (18, marzo, 2020). *Decreto 104*. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143580>

Ministerio del Interior de Chile. (25, junio, 2021). *Decreto 153*. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162064&idParte=10246879>

Morán, C. (16, mayo, 2020). *Caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo*.

Recuperado de <http://bestlaw.ec/2020/05/caso-fortuito-fuerza-mayor-imposibiliten-trabajo/>

Noticias Gestión. (1, julio, 2020). *Sunafil recibió 21,735 denuncias virtuales de trabajadores, durante la cuarentena*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sunafil-recibio-21735-denuncias-virtuales-de-trabajadores-durante-la-cuarentena-nndc-noticia/>

Orellana, J. (6, abril, 2020). *Guía Legal COVID-19 LATAM. Fabara Abogados*. Recuperado de <https://fabara.ec/blog-es/fabara-abogados-participo-en-el-capitulo-ecuador-de-la-guia-legal-covid-19-latam/>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.) *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>

Pichincha Universal, (30, abril, 2020). *Ola de despidos en Ecuador en plena emergencia sanitaria—Pichincha Universal*. Recuperado de <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/ola-de-despidos-en-ecuador-en-plena-emergencia-sanitaria/>

Pichincha Universal. (16, abril, 2020). *Empresas aprovechan la emergencia sanitaria para despedir a trabajadores, sin indemnización*. Recuperado de <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/empresas-aprovechan-la-emergencia-sanitaria-para-despedir-a-trabajadores-sin-indemnizacion/>

Presidencia de la República de Colombia. (20, marzo, 2020). Decreto 417. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República del Perú. (24, julio, 1984). *Código Civil. Decreto legislativo número 295*. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Código-civil-03.2020-LP.pdf>

Primicias. (7, abril. 2020). *¿Pueden las empresas usar la fuerza mayor para despedir trabajadores?* Recuperado de

<https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleadores-fuerza-mayor-despedir-trabajadores/>

Radio la Calle. (20, marzo, 31). *Confiteca despide a 140 trabajadores en plena emergencia por COVID-19*. Recuperado de [https://radiolacalle.com/confiteca-desobedece-la-](https://radiolacalle.com/confiteca-desobedece-la-ley-y-despide-a-140-trabajadores-en-plena-emergencia-por-covid-19/)

[ley-y-despide-a-140-trabajadores-en-plena-emergencia-por-covid-19/](https://radiolacalle.com/confiteca-desobedece-la-ley-y-despide-a-140-trabajadores-en-plena-emergencia-por-covid-19/)

Senado de Colombia. (7, junio, 1951). *Código Sustantivo de Trabajo de Colombia*. Diario Oficial No 27.622. Recuperado de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr01.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr01.html)

Unperiodico. (25, marzo, 2020). *No se puede despedir a un empleado en virtud del COVID-19*. Recuperado de [https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-](https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/)

[despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/](https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/)

Varsi Rospigliosi, E., Rosensvald, N., Torres Maldonado, M. A., Varsi Rospigliosi, E., Rosensvald, N., & Torres Maldonado, M. A. (2020). *La pandemia de la covid-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual*. *Acta bioethica*, 29–36. Recuperado de [https://doi.org/10.4067/S1726-](https://doi.org/10.4067/S1726-569X2020000100029)

[569X2020000100029](https://doi.org/10.4067/S1726-569X2020000100029)