

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Análisis de la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor  
por la compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., frente  
a la emergencia sanitaria por COVID-19**

César Marcelo Montaña Mora

Tutora: Graciela Monesterolo Lencioni

Quito, 2025





## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, César Marcelo Montaña Mora, autor del trabajo intitulado “Análisis de la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor por la compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., frente a la emergencia sanitaria por COVID-19”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

12 de marzo de 2025

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La pandemia de COVID-19 ha generado un impacto significativo en el ámbito laboral ecuatoriano, lo que llevó a varias empresas, entre ellas la compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., a invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor para la terminación de contratos laborales, conforme al artículo 169 del Código del Trabajo. El presente estudio tiene como objetivo analizar la aplicación de dicha causal por parte de Edihora, y examinar si se respetaron los derechos laborales de los trabajadores afectados durante la emergencia sanitaria. La metodología utilizada incluye un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los conceptos de caso fortuito o fuerza mayor en el derecho laboral ecuatoriano, a partir de una revisión detallada de la normativa vigente y de los pronunciamientos judiciales relacionados con esta materia. Además, se consideran casos representativos sobre la aplicación de esta causal en el contexto ecuatoriano, confrontándolos con las normativas implementadas durante la pandemia y disposiciones internacionales comparadas. Los resultados del estudio evidencian inconsistencias en la aplicación de la causal de fuerza mayor por parte de Edihora, lo que resultó en vulneraciones a los derechos laborales. Asimismo, se identifican discrepancias en los criterios judiciales empleados para interpretar esta causal en situaciones excepcionales, lo que pone de manifiesto la necesidad de un marco normativo más claro y uniforme. Finalmente, se concluye que es imperativa una reforma en la interpretación y aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el derecho laboral ecuatoriano, con el propósito de garantizar una mayor protección de los derechos laborales ante futuras crisis o emergencias.

Palabras clave: COVID-19, fuerza mayor, caso fortuito, derecho laboral ecuatoriano, Edihora, derechos laborales, vulneración de derechos laborales



A Gladys, por su amor y apoyo incondicional en los momentos más difíciles.

A mi hija Rosita y a mi hermano Fernando, quienes siempre vivirán en mi corazón.

A mis padres, Rosa y Walter, por su confianza y fortaleza.

A mis hermanos, por ser siempre mi inspiración.

A Mariuxi y José, por su amistad y motivación constante.

A la doctora Graciela Monesterolo, por su guía y dedicación inquebrantables.





## **Agradecimientos**

A mi novia Gladys, por su apoyo incondicional y por acompañarme siempre en este camino.

A mis padres, Rosa y Walter, cuyo amor y respaldo han sido fundamentales para alcanzar mis metas.

A mis hermanos, Laura, Maritza, Norman, Alonso, Fernando (+) y Andrés, por su constante apoyo y por ser pilares en mi vida.

A mis amigos y socios, Mariuxi y José, por su amistad, motivación y apoyo inquebrantables, que han sido clave para culminar tanto esta tesis como mi maestría. Su presencia ha dejado una huella profunda en mi vida.

A la doctora Graciela Monesterolo, cuya dedicación y paciencia han sido invaluable en la culminación de mi tesis. Aprecio sinceramente su mentoría y guía a lo largo de este proceso educativo.



## Tabla de contenidos

Figuras y tablas .....	13
Abreviaturas.....	15
Introducción.....	17
Capítulo primero: Marco teórico y normativo del caso fortuito o fuerza mayor .....	19
1. Definición de caso fortuito o fuerza mayor.....	19
1.1. Caso fortuito .....	19
1.2. Fuerza mayor.....	20
2. Naturaleza jurídica .....	21
3. Bloque de constitucionalidad .....	30
4. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus pronunciamientos frente a la COVID-19 .....	33
5. Emergencia sanitaria (COVID-19) en Ecuador y sus efectos en el ámbito laboral .....	37
5.1. Decretos de estado de excepción.....	39
5.2. Medidas emergentes .....	40
6. Numeral 6 del art. 169 del Código del Trabajo.....	42
Capítulo segundo: Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Edihora .....	47
1. Situación de Edihora antes de la declaratoria de emergencia .....	47
2. Aplicación de las medidas emergentes frente a la emergencia sanitaria COVID-19 por parte de Edihora .....	51
3. Situación de los trabajadores frente a la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor antes de la expedición de la LOAH.....	54
4. Naturaleza jurídica del caso fortuito o fuerza mayor en Edihora.....	56
5. Pronunciamientos judiciales frente a las demandas de los trabajadores de Edihora .....	60
5.1. Resoluciones judiciales frente a las demandas.....	60
5.2. Criterio de la Corte Nacional de Justicia.....	61
5.3. <i>Ultima ratio</i> de aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor .....	62
5.4. Efectos de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). Disposición interpretativa única.....	64

Capítulo tercero: Medidas para garantizar el respeto y no vulneración de derechos de trabajadores frente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.....	67
1. Propuesta de reforma a la causal de caso fortuito o fuerza mayor del Código del Trabajo.....	72
Conclusiones.....	75
Recomendaciones .....	76
Bibliografía.....	77

## Figuras y tablas

Figura 1. Elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor .....	23
Figura 2. Análisis de los elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor en el caso de Edihora.....	59
Figura 3. Temporalidad de los acontecimientos en el caso Edihora .....	66
Tabla 1. Influencia de la pandemia en los diarios ecuatorianos .....	38
Tabla 2. Declaratoria de estados de excepción por calamidad pública .....	39
Tabla 3. Medidas emergentes establecidas en el Decreto Ejecutivo n.º 1017 .....	40
Tabla 4. Medidas emergentes establecidas para el ámbito laboral.....	41
Tabla 5. Situación económica, técnica y organizativa de Edihora antes de la de la declaratoria de emergencia .....	47
Tabla 6. Puestos de trabajo en Edihora antes de la de la declaratoria de emergencia....	48
Tabla 7. Aplicación de medidas emergentes en los puestos de trabajo de Edihora .....	51
Tabla 8. Instancias judiciales: Casos de Edihora.....	55
Tabla 9. Ejemplo de análisis de la causalidad .....	58
Tabla 10. Ejemplo de análisis de la inimputabilidad.....	59



## Abreviaturas

art.	artículo
CCE	Corte Constitucional del Ecuador
CNJ	Corte Nacional de Justicia
COGEP	Código Orgánico General de Procesos
COVID-19	Enfermedad por Coronavirus 2019
CT	Código del Trabajo
Edihora	Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda.
etc.	etcétera
LOAH	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario
MDT	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo





## Introducción

La crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 ha generado un impacto sin precedentes en el ámbito laboral, obligando a las empresas de múltiples sectores a adaptarse a las nuevas circunstancias y a tomar decisiones difíciles respecto de su fuerza laboral. En Ecuador, la compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., aplicó la causal de caso fortuito o fuerza mayor prevista en el art. 169, num. 6 del Código del Trabajo, para dar por terminada las relaciones laborales con un grupo de sus trabajadores. Sin embargo, esta decisión ha suscitado diversas interrogantes sobre la correcta aplicación de esta causal en el contexto de la emergencia sanitaria.

El caso fortuito o la fuerza mayor, figuras jurídicas que eximen de responsabilidad cuando un evento imprevisible e irresistible, impide cumplir con las obligaciones contractuales, han sido invocadas por numerosas empresas en el país debido a la paralización de actividades y la caída de ingresos. No obstante, en el caso de Edihora, surge la necesidad de analizar si su aplicación fue acorde con los principios del derecho laboral ecuatoriano y las alternativas ofrecidas por el marco normativo vigente, como la reducción de jornada, la suspensión temporal de actividades o la adopción del teletrabajo.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió recomendaciones orientadas a preservar el empleo y garantizar los derechos de los trabajadores durante la pandemia. En consonancia con ello, el Estado ecuatoriano implementó acuerdos ministeriales que ofrecían alternativas a los despidos masivos. Sin embargo, a pesar de estas medidas, algunos empleadores optaron por terminar las relaciones laborales invocando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, lo que plantea dudas sobre su aplicación en este contexto.

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor por parte de Edihora, evaluando si se ajustó a los requisitos legales establecidos por el Código del Trabajo y las directrices de los acuerdos ministeriales. Asimismo, busca determinar si la decisión de invocar esta causal respetó los derechos laborales de los trabajadores afectados, y si se justificó adecuadamente en términos jurídicos. Este análisis es fundamental, no solo para ofrecer claridad en este caso particular, sino también para aportar al desarrollo de la doctrina laboral en Ecuador.

La investigación se estructura en tres capítulos. El capítulo primero aborda el marco teórico y normativo del caso fortuito o la fuerza mayor, examinando su origen

doctrinal y su evolución en el derecho ecuatoriano. Se analizan también los principios constitucionales y las recomendaciones internacionales emitidas por la OIT en el contexto de la pandemia. El capítulo segundo se enfoca en el caso concreto de Edihora, detallando la situación de la empresa antes y después de la declaratoria de emergencia sanitaria, así como la aplicación de las medidas emergentes. Además, se examinan las resoluciones judiciales relacionadas con los reclamos de los trabajadores. Finalmente, el capítulo tercero propone medidas para garantizar que la causal de caso fortuito o fuerza mayor sea aplicada de manera justa y equitativa, preservando los derechos de los trabajadores y aportando recomendaciones para mejorar el marco normativo laboral.

Este análisis es de gran relevancia debido al impacto que la pandemia ha tenido sobre las relaciones laborales en el Ecuador y las controversias que han surgido respecto a la aplicación de la causal de fuerza mayor. Se espera que este estudio contribuya a un mayor entendimiento de los límites y alcances de esta figura jurídica, tanto para empleadores como para trabajadores, promoviendo una interpretación más clara y justa del derecho laboral en tiempos de crisis.

## Capítulo primero

### Marco teórico y normativo del caso fortuito o fuerza mayor

El caso fortuito o la fuerza mayor tienen su origen en el derecho romano, se desarrollan en el derecho francés y comparten un mismo fundamento, esto es, la ausencia de culpa. En este contexto, es preciso iniciar determinando como diferentes tratadistas conciben estas figuras jurídicas, con la finalidad de delimitar un concepto claro de derecho y un criterio validado para su aplicación.

#### 1. Definición de caso fortuito o fuerza mayor

Desde la doctrina del derecho romano se tiene que el término fuerza mayor se utiliza para referirse a los hechos provenientes de la *naturaleza* mientras que la expresión caso fortuito para distinguir los hechos realizados por el *hombre*.

La doctrina sostiene que la expresión fuerza mayor indica una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala un acontecimiento imprevisible; pero en general los efectos jurídicos de fuerza mayor y caso fortuito son los mismos, puesto que uno y otro provocan exención de responsabilidad; de ahí que nuestros códigos utilicen estas expresiones como sinónimas.<sup>1</sup>

Lo mencionado nos permite identificar las siguientes particularidades:

##### 1.1. Caso fortuito

Guillermo Cabanellas lo define como: “El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir”;<sup>2</sup> es decir, es imposible impedir que suceda determinada situación y menos aún predecir lo que podría ocurrir. Así también, el autor refuerza su teoría argumentando que es: “Lo que se produce sin premeditación ni previsión si quiera”,<sup>3</sup> de donde se destaca que, no es posible prever el acontecimiento de un suceso en las

---

<sup>1</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Civil y Mercantil, “Sentencia”, *Juicio n.º 17230-2017-01394, Genny del Socorro Paredes Enríquez contra Banco Pichincha C. A.*, 3 de agosto de 2018.

<sup>2</sup> Guillermo Cabanellas, *Diccionario jurídico elemental*, 16ª ed. (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2003), 65.

<sup>3</sup> *Ibid.*, 172.

actividades cotidianas de la sociedad y peor aún conocer su resultado antes de que este se haya producido.

Siguiendo este orden de ideas, Alba Guevara Bárcenas y Guillermo Ortega Caicedo establecieron como características del caso fortuito a “la imprevisibilidad y la irresistibilidad del hecho, es decir, es un acontecimiento que sobreviene abruptamente, por tanto, no puede ser anticipado ni controlado, porque escapa de la condición de normalidad, impidiendo que se ejecuten acciones u obligaciones previamente pactadas”.<sup>4</sup>

Entonces, si lo imprevisible e irresistible es lo que caracteriza al caso fortuito, es evidente que para el hombre no es posible prever una crisis o evitar que esta suceda, peor aún anticiparse a las medidas de intervención propuestas por el ente designado para el control de dicha crisis.

Por último, Pablo Ospina Molina determina que se considera como caso fortuito a los “hechos provenientes del hombre”;<sup>5</sup> es decir, un acontecimiento imprevisible que proviene de actos de autoridad ejercidos por un funcionario público (no dependen de la voluntad del administrado), por lo que no se considera un acto cometido con dolo y/o por voluntad del hombre, este tipo sucesos eximen el cumplimiento de obligaciones. Por lo expuesto, se puede citar como ejemplo a la propagación y posterior llegada de la pandemia por la COVID-19 al Ecuador, la cual ocasionó que el presidente por intermedio de su gabinete de gobierno formule diferentes medidas de control para evitar el contagio, convirtiéndose en actos de autoridad que no podían ser anticipadas por los ciudadanos.

## 1.2. Fuerza mayor

Para el jurista Cabanellas la fuerza mayor es: “Todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse”;<sup>6</sup> pero aun cuando se haya previsto que podría presentarse un suceso no deseado y haberse preparado con una planificación con anterioridad al hecho, es imposible impedir que se materialice o se

---

<sup>4</sup> Alba Guevara Bárcenas y Guillermo Ortega Caicedo, *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano* (Quito: ONI Grupo Editorial, 2019), 73–74.

<sup>5</sup> Pablo Sergio Ospina Molina, “Análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo”, *Advocatus*, n° 34 (29 de mayo de 2020), 32, doi:10.18041/0124-0102/a.34.6586.

<sup>6</sup> Cabanellas, *Diccionario jurídico elemental*, 174.

ejecute determinado suceso; se presenta como la “imposibilidad absoluta de superar el hecho”.<sup>7</sup>

A decir de Guevara Bárcenes y Ortega Caicedo, la fuerza mayor es “el impedimento que sobreviene para cumplir con una obligación; es decir, es un eximente de responsabilidad. Desde la doctrina, se sostiene que esta fuerza mayor es imputable a hechos ajenos a la voluntad del ser humano, por lo tanto, atribuibles a la naturaleza”,<sup>8</sup> criterio que también lo comparte Ospina Molina, quien sostiene que los hechos que se producen por causa de “la naturaleza”,<sup>9</sup> son considerados como fuerza mayor.

El tratadista Bolívar Lema Quinga indica que la fuerza mayor es un suceso “inevitable”;<sup>10</sup> es decir, ajeno a la voluntad y proviene de forma exclusiva de la acción de la naturaleza que aun siendo prevista no se la puede evitar, excluyendo la responsabilidad del hombre ante el incumplimiento de obligaciones contraídas con particulares.

Para concluir, se debe tomar en cuenta que estas figuras jurídicas se diferencian entre sí por cuanto, el *caso fortuito* proviene de la *acción del hombre* como los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público; mientras que, la *fuerza mayor* se deriva de hechos que son *producto de la naturaleza* como la pandemia, desastres de origen natural, etc., y sirven como base para justificar el incumplimiento temporal o definitivo de obligaciones contraídas o pactadas con anterioridad al hecho. Si se lleva esta premisa hacia el caso ecuatoriano se tiene que, en su ordenamiento jurídico no se determina las diferencias entre fuerza mayor o caso fortuito; en el hecho que se alega que, para la presencia de estas figuras jurídicas, se debe valorar si se cumple o no con los elementos que se analizan en la naturaleza jurídica.

## 2. Naturaleza jurídica

El art. 30 del Código Civil ecuatoriano determina que: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.<sup>11</sup> El citado artículo se limita a dar ejemplos y nombrar de forma breve a que sucesos

---

<sup>7</sup> Ospina Molina, “Análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo”, 32.

<sup>8</sup> Guevara Bárcenes y Ortega Caicedo, *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano*, 216.

<sup>9</sup> Ospina Molina, “Análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo”, 32.

<sup>10</sup> Bolívar Sandrino Lema Quinga, *El derecho en época de crisis por el coronavirus COVID 19 (caso fortuito)* (Ecuador: Graficas Modelo, 2022), 151.

<sup>11</sup> Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005, art. 30.

o acontecimientos se los considera caso fortuito o fuerza mayor, sin entrar a una definición concreta y específica, que permita individualizar a cada figura jurídica.

El mismo cuerpo legal en el art. 1563 párrafo segundo determina que: “El deudor [empleador] no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora, siendo el caso fortuito de los que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregada al acreedor [trabajador], o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa”.<sup>12</sup> Es decir, señala como requisito indispensable la *inimputabilidad* (ausencia de dolo) para poder alegar caso fortuito.

Tanto la jurisprudencia nacional como la doctrina han desarrollado los elementos que componen al caso fortuito y la fuerza mayor. En primer lugar, está la **imprevisibilidad**, misma que alude a la idoneidad del agente para anticipar los efectos de un suceso dañoso que impide o impedirá el cumplimiento de la obligación contractual. Por lo tanto, una situación imprevisible tendrá lugar cuando la posibilidad de su accionante supera la aptitud moral y previsión que se debe exigir al deudor de una obligación, que en el ámbito civil contractual es la del hombre común. Por otro lado, se contempla a la **irresistibilidad**. La jurisprudencia la determina como un hecho **inevitable** provocado por la insuficiencia material del individuo para obstaculizar o impedir la producción de un acontecimiento dañoso o lesivo, para lo cual se evaluarán las condiciones de idoneidad del agente, sus cualidades y posibilidades reales y posibles de impedir consecuencias dañosas.<sup>13</sup>

El Código Civil en el art. 1690 determina que: “El deudor [empleador] está obligado a probar el caso fortuito que alega”.<sup>14</sup> Es imprescindible aportar con pruebas para demostrar el hecho que se alega para poder exonerarse de cumplir con las obligaciones que se han contraído con el acreedor [trabajador].

Por lo tanto, para determinar si es un caso fortuito o fuerza mayor es necesario tomar en cuenta si en el hecho o acontecimiento se configuran los elementos constitutivos: (i) imprevisibilidad, (ii) irresistibilidad, (iii) causalidad e (iv) inimputabilidad (ausencia de dolo o culpa, falta de diligencia o cuidado) (figura 1), y se debe verificar que estos cumplan con los criterios suficientes que permitan identificarlos con certeza, sin dejar espacio a la duda; por lo que este análisis parte del estudio de lo imprevisible.

---

<sup>12</sup> Ibid., art. 1563, párr. 2.

<sup>13</sup> Gabriel Eduardo Almeida Vintimilla, “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del COVID-19”, *USFQ Law Review* 8, n° 1 (9 de mayo de 2021): 3–4, doi:10.18272/ulr.v8i1.2024; énfasis añadido.

<sup>14</sup> Ecuador, *Código Civil*, art. 1690.



Figura 1. Elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor

Fuente: Gabriel Eduardo Almeida Vintimilla.<sup>15</sup>

Elaboración propia

Para precisar cada uno de los elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor conviene conceptualizarlos por separado; así:

*Imprevisibilidad:* Jorge Luis Chica Ortiz y Alberto Mauricio Pangol Lascano define a la imprevisibilidad como, “aquel evento que no tiene un nexo adecuado de causalidad, con el hecho que motiva la excesiva onerosidad; proviene de un suceso anormal que escapa a la conducta prudente del empleador [deudor] y a las circunstancias que razonablemente haya podido pronosticar o predecir para evitar un riesgo”.<sup>16</sup>

Por ejemplo, en el Ecuador el inicio de la pandemia por la COVID-19 fue impredecible y no se podía determinar la forma en la que iba a afectar a las diferentes actividades económicas que se desarrollan en el país. Esta situación escapaba a la razonabilidad y predictibilidad de cualquier empleador; además, aun habiendo previsto acciones de control frente a la pandemia era irrazonable pensar en las medidas que iba a dictar el gobierno peor aún el tiempo que estas estarían en vigencia, por último, no era posible siquiera pensar en cómo las restricciones iban a reducir los ingresos en cada centro de trabajo.

Se dice que un acontecimiento es imprevisible cuando su realización no puede ser conocida previamente. La imprevisión connota la imposibilidad racional para que esa realización sea anticipadamente concebida. Imposibilidad que nace de la naturaleza del suceso.<sup>17</sup>

En este contexto, Pablo Salinas delimita a la imprevisibilidad de un hecho, cuando la misma se presenta de forma inesperada y “los daños o consecuencias que impiden

<sup>15</sup> Almeida Vintimilla, “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?”, 3–4.

<sup>16</sup> Jorge Luis Chica Ortiz y Alberto Mauricio Pangol Lascano, “La fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19”, *Sociedad & Tecnología* 4, n° S2 (29 de octubre de 2021): 618, doi:10.51247/st.v4iS2.173.

<sup>17</sup> Ignacio Galindo Garfías, “I-J”, en *Diccionario jurídico mexicano*, E 27 (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1948), 41, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1172-diccionario-juridico-mexicano-t-v-i-j>.

cumplir la obligación no puedan ser razonablemente anticipados”.<sup>18</sup> Con esta explicación se puede entender que las consecuencias inesperadas de la pandemia imposibilitaron a los empleadores el cumplir las obligaciones que mantenían con sus trabajadores, pues no fue posible haber previsto contar con un fondo económico para cubrir los aportes a la seguridad social de los trabajadores, además de sus sueldos y salarios ante la inactividad laboral.

La imprevisibilidad camina al lado de los deberes de diligencia, prudencia y cuidado. Esto quiere decir que el evento no solo debe revestir la objetividad en sí mismo como hecho extraordinario —lo cual se demuestra sin mayores problemas al analizar la frecuencia o habitualidad del suceso—, sino que, además, requiere del elemento inherente al individuo, relativo a la conducta diligente que se espera de él.<sup>19</sup>

Se advierte que no solo se debe aplicar como regla general lo extraordinario del hecho o suceso sobrevenido sino que, el empleador también haya presentado una *administración diligente*, empleando medidas de previsión y prevención en su centro de trabajo, demostrando el interés real de evitar la mayor afectación posible que la pandemia le pudiera ocasionar y que los efectos de los hechos a consecuencia de esta no le fueran imputables.

María Brantt Zumarán, considera que para calificar un hecho como imprevisible se debe verificar la “frecuencia [...]”<sup>20</sup> con el que este sucede o se presenta, tomando en consideración que, para el empleador es más difícil prepararse o disponer con anticipación de los medios necesarios y suficientes para tratar de disminuir o reducir el daño de una amenaza de origen natural o antrópica.

La imprevisibilidad se refiere a la incapacidad de predecir con certeza el resultado o desenlace de un evento o situación. Esto puede ser debido a la falta de información o a la existencia de muchas variables o factores que pueden influir en el resultado final. La imprevisibilidad es una característica común de muchos sistemas y procesos en la naturaleza y en la sociedad, y puede tener un impacto importante en cómo se toman decisiones y se planifican acciones.

---

<sup>18</sup> Pablo Salinas, “¿La pandemia de COVID-19 es caso fortuito o fuerza mayor que justifique terminar legítimamente el contrato individual de trabajo en Ecuador?”, *Revista jurídica del trabajo* 1, n° 2 (2020): 78–79.

<sup>19</sup> Enrique Varsi Rospigliosi et al., “La pandemia de la COVID-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual”, *Acta bioethica* 26, n° 1 (mayo de 2020): 32, doi:10.4067/S1726-569X2020000100029.

<sup>20</sup> María Graciela Brantt Zumarán, “El caso fortuito: Concepto y función como límite de la responsabilidad contractual”, *Cuadernos de análisis jurídico* 7 (2011): 61.



En conclusión, la imprevisibilidad que se atribuye a la pandemia por la COVID-19 y sus efectos, se considera válida para los contratos que se encontraban vigentes antes de que se emita los “actos de autoridad o previos al momento en que se podía determinar la inminente llegada del virus al país [...]”.<sup>21</sup> A su vez, la imprevisibilidad “es una institución que puede convivir con el *pacta sunt servanda*, pero se configura como límite del mismo, permitiendo a las partes renegociar por sí mismas el contenido del pacto y restablecer el equilibrio contractual, o en su versión más amplia, solicitar la revisión judicial del contrato [...]”,<sup>22</sup> situación recomendable y necesaria para la época en la que nos encontrábamos y por las nuevas condiciones laborales que se presentaban a raíz de la mencionada pandemia.

*Irresistibilidad:* Lo irresistible se refleja en la imposibilidad de evitar o rechazar un hecho que termina convirtiéndose en un impedimento para cumplir con las obligaciones que el individuo ha contraído con personas naturales o jurídicas.

Al abordar la irresistibilidad, los tratadistas Enrique Varsi Rospigliosi et al., explican que, no se puede controlar los resultados del hecho; es decir, “[...]no resulta posible realizar algo para contrarrestar los efectos del evento. De ese modo, la irresistibilidad “imposibilita absolutamente el cumplimiento de la prestación”.<sup>23</sup>

Respecto de este tema, la Corte Nacional de Justicia del Ecuador ya se ha pronunciado en la sentencia dictada dentro del proceso Nro. 17230-2017-01394, en la cual resuelve que: “el hecho deviene en irresistible por lo que no puede imputarse a negligencia”.<sup>24</sup> Además, los precedentes jurisprudenciales de la Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia de la referida Corte, definen a la irresistibilidad como: “un hecho inevitable, o de la insuficiencia material del individuo para obstaculizar o impedir la producción de acontecimientos dañosos”.<sup>25</sup>

Estos argumentos conllevan al entendimiento de que, la irresistibilidad se resume en la “imposibilidad de cumplimiento”<sup>26</sup> de las obligaciones pactadas entre individuos

---

<sup>21</sup> Edison Calahorrano Latorre, “Derecho de contratos y excepcionalidad: reaparición de instituciones y retorno a los principios en contexto de COVID-19”, *Ius Humani: Revista de Derecho* 9, n° 2 (2020): 170.

<sup>22</sup> *Ibid.*, 177.

<sup>23</sup> Varsi Rospigliosi et al., “La pandemia de la COVID-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual”, 33.

<sup>24</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Civil y Mercantil, “Sentencia”, 3 de agosto de 2018.

<sup>25</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia, “Sentencia”, *Juicio n.º 228-2007-Ex.3ra.k.r., Corporación Financiera Nacional contra Alianza Cía. de Seguros y Reaseguros S. A.*, 5 de noviembre de 2009.

<sup>26</sup> Brantt Zumarán, “El caso fortuito”, 65.

(empleador y trabajador). De esta manera y, contextualizando el ejemplo antes expuesto, la irresistibilidad en el ámbito laboral se refleja en el empleador, que habiendo previsto todos los posibles acontecimientos no logra impedir la llegada de la pandemia al país y peor aún, impedir las medidas restrictivas que dio el gobierno para tratar de contrarrestar los efectos de esta, quedando desamparado frente a un suceso irresistible. En este sentido, es preciso tomar en cuenta que:

en la mayoría de los casos, las consecuencias de la declaratoria de cuarentena suponen un aislamiento social obligatorio, situación que no puede ser contrarrestada por el deudor [empleador] de la prestación. Existe una imposibilidad evidente, lo que conoce hoy en el *common law* como “impracticabilidad”. Por ende, nos encontraríamos ante un evento irresistible, pese a los mejores esfuerzos de las partes para cumplir con sus prestaciones.<sup>27</sup>

Entonces, lo irresistible es cuando el empleador diligente y con el debido cuidado propio en su actividad económica (profesión u oficio), no se encuentra en posibilidades de impedir o evitar que un evento no deseado se produzca ocasionando daños a su negocio y en el evento desafortunado también a sus trabajadores; o en su defecto:

un acontecimiento es irresistible cuando a pesar de haber desplegado el deudor [empleador] la actividad pertinente conforme a la diligencia a él exigible en el caso concreto, no ha podido sustraerse a sus efectos, por lo que el incumplimiento se ha producido igualmente. Y es necesario, además, que, a pesar del empleo de la diligencia debida, el deudor [empleador] no pueda tampoco superar la situación de incumplimiento en que el evento lo ha ubicado. Desde que puede hacerlo, el hecho deja de ser irresistible y, con ello, cesa la exoneración”.<sup>28</sup>

Finalmente, con lo expuesto se demuestra que, si el empleador diligente con sus diferentes actividades y pronta respuesta ante el hecho no deseado, logra impedir que este hecho, del que fuera víctima, le cause daños y repercusiones en su centro de trabajo, no podrá alegar la irresistibilidad para justificar el incumplimiento de sus obligaciones. Por lo que, es preciso enfatizar, que la *irresistibilidad* ante un evento, como por ejemplo la COVID-19, es *inevitable*; así como, los daños y consecuencias que surjan de esta.

*Causalidad:* La relación de causa y efecto entre dos (02) acontecimientos se denomina causalidad, esta hace referencia a la forma en que un evento o acción (la causa) lleva a otro evento o consecuencia (el efecto); es decir, los daños ocurridos derivan del

---

<sup>27</sup> Varsi Rospigliosi et al., “La pandemia de la COVID-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual”, 33.

<sup>28</sup> Brantt Zumarán, “El caso fortuito”, 69.

hecho. En Derecho, la causalidad se utiliza a menudo para determinar si una persona (natural o jurídica) es responsable por los daños o perjuicios causados a otra.

Al “hablar de causalidad es referirse al causante o al evento generador del daño, es identificar el autor de la conducta daños, y evidentemente cuando esta causa provenga de un hacer o no hacer humano, podemos decir que se ha identificado la causalidad o nexo causal entre la actividad imputada y el daño [...]”.<sup>29</sup>

Respecto a la *causalidad*, en la causal de caso fortuito o fuerza mayor (art. 169.6 CT), se puede destacar que en tres sentencias (17731-2015-1948, 13354-2016-00389, 13354-2018-00027) de la Corte Nacional de Justicia - Sala Especializada de lo Laboral, se determina que debe existir la “conurrencia copulativa de los elementos que configuran el caso fortuito”<sup>30</sup> o fuerza mayor, es decir:

**a.-** Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea **inimputable** o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; **b.-** Que el hecho o suceso sea **imprevisible**, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; **c.-** Que el hecho o suceso sea **irresistible**, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y **d.- Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso.**<sup>31</sup> (énfasis añadido).

El empleador que pretenda invocar la causal (caso fortuito o fuerza mayor), debe verificar que el hecho o suceso a más de ser inimputable, imprevisible e irresistible, debe cumplir con el elemento *causalidad*, demostrando que los daños ocurridos derivan del hecho.

Siempre la responsabilidad por riesgo presupone actuaciones voluntarias de quienes precisamente han creado el riesgo, por la misma razón, una responsabilidad por riesgo no es una responsabilidad objetiva. Si el empresario principal incide y crea el peligro en el trabajo por omisión de su deber de seguridad, ello es un acto voluntario, y como tal, si ocurre el hecho que causa el daño, será responsable el empresario de ello.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Guillermo Andrés Chang Hernández, “El caso Brunito: Culpabilidad y criterio de imputación en la responsabilidad civil. Comentario a la Casación N.º 1714-2018 Lima”, *Actualidad Civil*, n.º 65 (2 de diciembre de 2019): 88.

<sup>30</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia”, *Juicio no. 13354--2016--00389, José Dember Anchundia Castro contra Industrias ALES C.A.*, 19 de noviembre de 2018.

<sup>31</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Civil y Mercantil, “Sentencia”, 3 de agosto de 2018.

<sup>32</sup> Marcelo Barrientos Zamorano, “La obligación de seguridad en la subcontratación laboral: previsibilidad del hecho y del daño”, *Revista chilena de derecho* 39, n.º 1 (abril de 2012): 91, doi:10.4067/S0718-34372012000100005.

Si el empleador omite cumplir con sus obligaciones (deber de seguridad) y ocurre un daño, será responsable de este; es decir, es responsable de las consecuencias de sus actos (hacer o dejar de hacer).

En resumen, para que el empleador pueda invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, debe *demonstrar* que el *daño* ocurrió por una causa ajena a su voluntad, imprevisible e irresistible; y, que los daños ocurridos se *debieron* causalmente a la ocurrencia del *hecho* o suceso.

*Inimputabilidad*: La ausencia de dolo o culpa se ha convertido en un requisito indispensable para que el individuo (empleador) pueda alegar a su favor el caso fortuito o fuerza mayor; motivo por el cual se considera imprescindible que quien lo invoca no lo haya provocado. Por lo que:

no puede decirse que incurre en culpa quien se enfrenta a un evento que no puede resistir, pues carece de la posibilidad de adecuar su conducta adoptando las medidas para prevenir el daño. La resistibilidad, por tanto, al igual que la previsibilidad, se relaciona con el estándar de conducta que el demandado estaba llamado a observar. Por lo mismo, tampoco puede juzgarse en términos absolutos, sino que debe hacerse en términos relativos, conforme al estándar de diligencia exigible al sujeto concreto.<sup>33</sup>

Los hechos dañosos que se hubieren producido impidiendo el desarrollo normal de la ejecución de labores (actividad económica) en el centro de trabajo, no pueden provenir de forma directa o indirecta como consecuencia del dolo o error de quien pretende beneficiarse (empleador) alegando caso fortuito o fuerza mayor; es decir, no deben ser imputables al empleador.

Siempre la responsabilidad por riesgo presupone actuaciones voluntarias de quienes precisamente han creado el riesgo, por la misma razón, una responsabilidad por riesgo no es una responsabilidad objetiva. Si el empresario principal incide y crea el peligro en el trabajo por omisión de su deber de seguridad, ello es un acto voluntario, y como tal, si ocurre el hecho que causa el daño, será responsable el empresario de ello.

La responsabilidad por riesgo no es más que la aplicación de la teoría del riesgo a la responsabilidad civil extracontractual. Como prolegómeno, baste decir que la entrada al mundo jurídico de la teoría del riesgo sirvió para poner en jaque a la dogmática y milenaria culpa como fundamento de la responsabilidad civil, fue el primer criterio objetivo de imputación y sin duda alguna el centro de los más polémicos debates entre los partidarios de la culpa y los partidarios de la responsabilidad civil ausente de toda idea de culpa. La mayoría de la doctrina se refieren a la responsabilidad objetiva o por riesgo, cosa que no es cierta porque el riesgo no es el único criterio objetivo de imputación.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Lilian San Martín Neira, “El Caso Fortuito En La Responsabilidad Civil Extracontractual”, *Ius et Praxis* 27, n° 2 (2021): 11, doi:10.4067/S0718-00122021000200003.

<sup>34</sup> Barrientos Zamorano, “La obligación de seguridad en la subcontratación laboral”, 91.

Para determinar la existencia de la *imputabilidad* se debe tomar en cuenta que esta es el “conjunto de facultades mínimas que debe reunir un sujeto para ser considerado culpable por la comisión de un hecho típico y antijurídico”.<sup>35</sup>

La imputabilidad es la capacidad de una persona para ser considerada responsable de sus acciones y comportamientos ante la ley, se considera que una persona es imputable cuando es capaz de comprender el carácter ilícito de sus acciones y de controlar sus propios actos.

El Código Civil, en su art. 1563 inciso segundo y tercero, determina que, para poder alegar caso fortuito, es requisito indispensable que exista falta o ausencia de culpa, incluso quien lo alega está obligado a demostrar su *inimputabilidad*:

El deudor [empleador] no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora, siendo el caso fortuito de los que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregada al acreedor [trabajador], o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; y la prueba del caso fortuito, al que lo alega [...].<sup>36</sup>

Ante el citado artículo, es preciso advertir que el empleador (deudor) será responsable del caso fortuito, cuando por culpa de este hubiera ocurrido el evento dañoso que se pretende justificar alegando caso fortuito. “Así, el juicio de reproche del empleador en el manejo de su empresa o, en general, respecto de sus obligaciones en la relación laboral, puedan desvincularlo del nexo causal que lo ataría a determinado hecho que se pretenda como fortuito o de fuerza mayor”.<sup>37</sup>

Es importante enfatizar que, para que se configure el caso fortuito quien lo invoque no debe haber “sido el causante o el responsable [...]”<sup>38</sup> del evento dañoso; es decir, *no debe imputársele la comisión del ilícito a quien pretende beneficiarse del caso fortuito*.

---

<sup>35</sup> María Celeste Rinaldoni, “Imputabilidad penal”, *In Iure* 1 (2016): 115, <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/200>.

<sup>36</sup> Ecuador, *Código Civil*, art. 1563.

<sup>37</sup> Almeida Vintimilla, “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?”, 23–24.

<sup>38</sup> Luis Fernando Oramas Velasco, “Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia”, *Iuris Dictio*, 2020, 200, doi:10.18272/iu.v26i26.1830.

### 3. Bloque de constitucionalidad

El estudio del bloque de constitucionalidad es fundamental para analizar la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el contexto de la pandemia por la COVID-19. Esta herramienta jurídica permite ampliar el marco legal, fortalecer la protección de los derechos, realizar un análisis integral y garantizar la justicia social; además, evita la aplicación arbitraria de la ley y puede aportar un impacto positivo en la jurisprudencia ecuatoriana.

El tratadista Danilo Caicedo Tapia define de forma amplia al *bloque de constitucionalidad*, como:

el instituto jurídico que integra los valores, principios y reglas del sistema jurídico, que no se encuentran en el articulado de la Constitución, los cuales se desprenden por medio de cláusulas de remisión establecidas en el cuerpo constitucional; como resultado, nuevos valores y principios se entienden anexados al texto constitucional con igual fuerza normativa, en un sentido sustancial en aplicación inmediata y directa del principio pro ser humano.<sup>39</sup>

El bloque de constitucionalidad se encarga de *integrar al sistema jurídico los valores morales* (obrar bien del hombre), principios y normas que no forman parte de la norma fundamental de un Estado, por lo cual bajo esta figura se entiende que forman parte de su estructura y gozan de la misma fuerza de ley, igual a los que se encuentran incorporados de forma expresa, por lo cual se entiende que constituyen parte del cuerpo normativo constitucional de forma tácita; los juzgadores al momento de resolver las controversias deberán elegir y aplicar lo más favorable para las partes.

En procesos administrativos o judiciales, los servidores públicos (juezas, jueces, autoridades administrativas) tienen la obligación de velar por el cumplimiento de los derechos y garantías, tanto de los que se encuentran consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos, como de los que se encuentran en otros cuerpos legales, que de igual forma los avalan y reconocen con el objetivo de permitir que las personas accedan a la justicia y a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita. Los juristas Diego López Jara y Marianela Espinoza Álvarez, destacan que:

al bloque de constitucionalidad ecuatoriano lo conforman todas las normas que deriven de la dignidad del ser humano, indistintamente de que su origen sea en el *hard law* o *soft*

---

<sup>39</sup> Danilo Alberto Caicedo Tapia, “El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución”, *Foro, Revista de Derecho*, n° 12 (2009): 12.

*law*, fundamentándonos en que el constituyente simplemente prefirió ampliar el campo de protección de los derechos humanos al utilizar la denominación de ‘instrumento internacional’.<sup>40</sup>

*El derecho laboral y el bloque de constitucionalidad:* La norma fundamental ecuatoriana en su art. 11 numeral 3 y art. 426, reconoce la aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías reconocidos en esta y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; por lo que, es preciso destacar que el bloque de constitucionalidad se constituye tanto por instrumentos (Pactos, Tratados, Acuerdos o Convenciones) y normas que deben observarse y cumplirse de forma obligatoria por el Estado, como por textos de derecho blando (declaraciones, recomendaciones, directrices, observaciones); es decir, por normas que no tienen carácter vinculante ni la fuerza para modificar la conducta y obligar su cumplimiento al Estado, conformándose como obligación de fuerza moral siempre que emanen de la *dignidad del ser humano*.

La Constitución ecuatoriana, en el art. 33 reconoce el derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico, garantizando el respeto y la dignidad de los trabajadores; además, garantiza una vida decorosa, una remuneración justa y el desempeño de un trabajo que se ha escogido de forma libre y voluntaria. Por otra parte, en el art. 34 determina que el Estado, es el responsable de respetar y garantizar el acceso a la seguridad social de las y los trabajadores; así como, a las personas que realizan el trabajo no remunerado en el hogar. El Estado es el llamado a generar la protección y seguridad social de los trabajadores y su núcleo familiar.

El art. 326, nums. 1, 2, 3 y 5, determina la obligación que tiene el Estado ecuatoriano de garantizar el derecho al trabajo, generando pleno empleo y eliminando el desempleo y subempleo; así también, reconoce la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, el principio *pro operario* y la garantía que tienen las personas trabajadoras para ejecutar sus labores en un lugar seguro, en el cual no se vea afectada su salud, integridad física, seguridad, higiene y bienestar. Los principios del derecho laboral se encuentran respaldados por el bloque de constitucionalidad, por lo que se debe destacar que conforme lo argumenta Julio Lalanne:

---

<sup>40</sup> Diego Xavier López Jara y Marianela Espinoza Álvarez, “Reflexiones jurídicas del bloque de constitucionalidad ecuatoriano a la luz de la sentencia No. 11-18-CN/19: matrimonio igualitario”, *UDA Law Review*, n° 3 (18 de junio de 2021): 72.

Los principios jurídicos son aquellas proposiciones practico-normativas máximamente universales que expresan criterios de conducta en forma sintética, indeterminada y abstracta, y que, en virtud de encontrarse en los niveles superiores de la estructura jerárquico-normativa, operan como fundamento, explicación e instancia de unificación de todas las demás normas e instituciones del orden jurídico que se les subordinan y, consecuentemente, gobiernan la aplicación práctica de unas y otras.<sup>41</sup>

Los principios ocupan un orden jerárquico superior de forma universal sobre la norma regular; además, determinan la forma en la que se debe aplicar las reglas específicas para cada caso en concreto, reforzando los derechos individuales y colectivos. Es posible invocar al bloque de constitucionalidad, para la protección de derechos (empleador y trabajador) frente a la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral a consecuencia de la pandemia por la COVID-19.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 6, determina que el Estado debe emplear las medidas adecuadas para garantizar el derecho al trabajo. La Observación General 18 de la Organización de Naciones Unidas (ONU) reconoce el derecho al trabajo y también emite su pronunciamiento respecto a la estabilidad laboral sustentado su criterio en los instrumentos internacionales; así también, el Convenio n.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su art. 4 determina que, la relación laboral se puede dar por terminada, cuando exista la justificación legal válida para el despido que debe estar fundamentado bien en la capacidad o conducta del trabajador o, en las necesidades para el adecuado funcionamiento de la empresa. Además, reconoce el derecho que tienen las personas trabajadoras para acudir ante la autoridad administrativa o judicial competente, cuando consideren que sus derechos han sido vulnerados y que por esta causa su relación laboral terminó de forma injustificada.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” en su art. 7 literal d), reconoce el derecho de la estabilidad laboral de las personas trabajadoras y la terminación de la relación laboral de forma justificada; así como, la reparación de sus derechos afectados mediante indemnización en caso de despido injustificado, el reintegro a su puesto de trabajo o las demás prestaciones que la Ley lo reconozca.

---

<sup>41</sup> Julio Lalanne, “Los principios del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho*, nº 11 (2015): 149, doi:10.22235/rd.v0i11.727.



El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social que reconoce a los tratados e instrumentos internacionales como parte del orden jerárquico del ordenamiento jurídico y esto a su vez pasa a formar parte del bloque de constitucionalidad en el cual rigen las normas de *hard law* y *soft law*, en defensa de los derechos fundamentales de las personas, por lo cual es preciso recalcar que:

El derecho se construye ya no a partir de la ley, de la propiedad, del mercado, de la autonomía de la voluntad, del derecho subjetivo, del estado, de orden público, de los principios generales, de la civilización, del progreso; sino que debe construirse a partir de las personas y colectividades y de sus derechos. En este sentido, la teoría del derecho ya no puede ser el título preliminar del Código Civil y la teoría del estado no debe ser solo la institucionalidad y la organización del poder. Los derechos fundamentales son un medio y al mismo tiempo el fin de la teoría, del estado y de la organización social.<sup>42</sup>

Para poder construir al Derecho, es necesario partir de los derechos fundamentales que le asisten a cada individuo de forma personal y cuando forma parte de grupos o colectividades, estos son justiciables ante cualquier autoridad (administrativa, judicial o comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas).

En el Estado constitucional de derechos y justicia social no se debe deslegitimar los derechos, principios y garantías que determina la carta magna, entendiéndose que son parte de esta, tanto los que se encuentra incorporados en su texto constitucional de forma expresa como los que se encuentran de forma tácita y que nacen de los que ya se encuentran determinados como los derechos fundamentales consagrados en tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos, conformando el bloque de constitucionalidad. Las normas y principios que sirven como base para el control constitucional, aunque no se encuentren detalladas en el texto de la Constitución tienen igual valor constitucional que, las que se encuentran determinadas de forma expresa.

#### **4. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus pronunciamientos frente a la COVID-19**

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, es responsable de desarrollar y supervisar la aplicación de las normas internacionales en el ámbito laboral que pasan a ser: Tratados y recomendaciones, de esta manera, se cubren todos los aspectos

---

<sup>42</sup> Ramiro Ávila Santamaría, “En defensa del neoconstitucionalismo transformador”, *Las distintas dimensiones de la independencia judicial: Comparando las cortes de justicia de Chile, Perú y Ecuador*, n° 56 (2012): 30.

del mundo del trabajo y se establecen los principios y derechos básicos para garantizar el trabajo digno a todas las personas. El Estado ecuatoriano es parte de la OIT desde 1934, desde entonces ha ratificado 62 Convenios de los cuales en la actualidad se encuentran 54 vigentes.

Todos los convenios buscan proteger al trabajador considerado como la parte más débil en la relación laboral y con esto lograr la paz social, eliminando las desigualdades; así también, reconoce derechos y obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores.

El Ecuador no ha ratificado el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, este en su art. 4 determina que el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral de un trabajador, sin causa justificada. En otras palabras, el empleador que pretenda dar por terminado el contrato de trabajo con su personal (trabajador) debe fundamentarse por lo menos en una causal prescrita en la Ley laboral, siempre que esta cumpla todos los presupuestos establecidos para su configuración.

En nuestra legislación, el Código del Trabajo en el art. 169 determina nueve causales por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, para el tema que nos ocupa se abordará la causal sexta, que se refiere al caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo; para analizar los pronunciamientos de la OIT respecto a los diversos acontecimientos en el mundo del trabajo a consecuencia de la COVID-19.

En abril de 2020 la OIT daba a conocer que las cifras de desempleo se aceleraban a causa de la pandemia a nivel mundial, destacando que las medidas que se habían tomado para hacer frente a la COVID-19, para proteger a la salud de la población laboral, afectaba a cerca de 2700 millones de personas trabajadoras, un aproximado del 81% de la fuerza laboral a nivel global. Así también, destacaba que:

las empresas de diversos sectores económicos, en especial las empresas más pequeñas, se enfrentan a pérdidas catastróficas que amenazan su funcionamiento y solvencia, y millones de trabajadores están expuestos a la pérdida de ingresos y al despido. Las consecuencias para las actividades generadoras de ingresos son especialmente graves para aquellos trabajadores de la economía informal que carecen de protección.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis”, *Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*, 2 (2020): 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf).

Esta situación desalentadora para el mercado laboral afectaba a empleadores, por las incuantificables pérdidas económicas debido a la paralización de la producción y venta de servicios, manifestándose en la supresión de puestos de trabajo por la falta de ingresos económicos y liquidez; es decir, los centros de trabajo no contaban con recursos económicos para cubrir sueldos y salarios de sus trabajadores, los cuales quedaban expuestos a un inminente despido. Ante esto la OIT propuso *tres pilares fundamentales* para luchar contra la COVID-19 sustentándose en las normas internacionales del trabajo, de la siguiente forma:

**a. Protección de los trabajadores en el lugar de trabajo.**<sup>44</sup> La OIT conmina a los empleadores y al Estado a:

- Realizar mejoras en las medidas de prevención de riesgos laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con mayor énfasis en los puestos de trabajo que se mantienen en constante contacto con la población como sector sanitario, medicamentos, seguridad, alimentación, etc.
- Adoptar medias flexibles en el ámbito laboral como el realizar el trabajo desde casa (teletrabajo) para evitar el contagio del trabajador y del grupo familiar.
- Realizar acciones para prevenir la exclusión y discriminación del personal que se haya contagiado con la COVID-19.
- Fomentar el acceso a los servicios de salud sin restricciones en especial para quienes no están asegurados y su familia.
- Garantizar el acceso a prestaciones o subsidios, para permitir al trabajador contar con una estabilidad en sus ingresos para su sustento y el de sus dependientes por la emergencia sanitaria.

**b. Fomento de la actividad económica y la demanda de mano de obra**<sup>45</sup>

- Establecer políticas fiscales para prestaciones por la falta de fuentes de trabajo y desempleo, inversión, supresión de pagos de tributos de forma particular para pequeñas empresas y personas de escasos recursos económicos.
- Estimular el sector económico del país mediante la reducción de impuestos, eliminación de tasas, reducir el tiempo de tramites específicos, etc.

---

<sup>44</sup> OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, *Organización Internacional del Trabajo Ginebra*, s. f., 9.

<sup>45</sup> *Ibid.*, 10.

- Otorgar créditos a las empresas en especial a las que forman parte de productos y servicios básicos como alimentación, medicina, salud entre otras, y estas a su vez puedan garantizar a sus empleados, trabajo decente en condiciones seguras, dotándolos con las medidas de protección necesarias y suficientes.

**c. Apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos<sup>46</sup>**

- Activar medidas de protección social en favor de la población laboral más desprotegida (trabajadores informales, independientes, migrantes).
- Implementar medidas para conservar el empleo, estableciendo regulaciones que aporten para que el empleador pueda aplicar la suspensión de labores sin terminar el contrato de trabajo, reducción de jornada de trabajo, reducir o suspender el pago de los aportes a la seguridad social por un periodo determinado, sin que esto limite el acceso del trabajador a los servicios de salud.
- Brindar ayudas financieras o reducir el pago de impuestos y contribuciones especiales para garantizar que las pequeñas empresas y trabajadores independientes puedan continuar ofertando bienes y servicios en el mercado laboral creando oportunidades laborales.

Las medidas propuestas desde el inicio de la pandemia por parte de la OIT, evidencian el interés en garantizar la estabilidad laboral, situación que beneficia tanto a empleadores como a trabajadores; además, comprometiendo al Estado para que promulgue políticas públicas con el objetivo de mantener centros de trabajo activos; así también, considera que solo de *ultima ratio* se pueda dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ninguna de las medidas propuestas favorezca al trabajador.

A medida que incrementaba el número de países con medias restrictivas para reducir las cifras de personas contagiadas con la COVID-19, también incrementaban los centros de trabajo que paralizaban sus labores con el objetivo de proteger a sus trabajadores ante el inminente contagio y las severas consecuencias que este conlleva.

Es evidente el interés de la OIT por proteger las fuentes de empleo, vinculando al Estado dentro de sus políticas de lucha contra la COVID-19, para que este permita a los empleadores el acceso a medidas más flexibles en lo tributario, financiero y laboral, para que, de esta manera pueda garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la búsqueda de reducir las probabilidades de contagio, mantener centros de trabajo seguros

---

<sup>46</sup> Ibid.

y preservar la estabilidad laboral de los trabajadores mediante alternativas como la reducción de jornada, vacaciones anticipadas, etc.

Las medidas propuestas por la OIT que fueron acogidas por varios países se reflejaron en resultados positivos como bien se lo da a conocer de forma conjunta con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), destacando que: “En varios países se crearon mecanismos de apoyo a los ingresos de estos trabajadores, para facilitar la continuidad de la relación laboral durante esta situación transitoria. También hubo empresas que instaron a sus trabajadores a tomar sus vacaciones de manera adelantada”.<sup>47</sup>

## **5. Emergencia sanitaria (COVID-19) en Ecuador y sus efectos en el ámbito laboral**

Los altos índices de propagación de la COVID-19 llevaron a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a la declaratoria de pandemia global. A partir de este antecedente varios gobiernos establecieron medidas de contingencia, en el Ecuador el *16 de marzo del 2020* se declaró el *Estado de Emergencia*, mediante Decreto Ejecutivo n.º 1017, por calamidad pública sanitaria frente a la COVID-19.

A través del mencionado decreto, el presidente Lenin Moreno ordenó a nivel nacional el toque de queda y se restringió la libertad de tránsito y movilidad humana, que se cumplió dentro de un horario limitado; pasado este periodo de tiempo, solo podían transitar determinados prestadores de servicios considerados de primera línea (salud, seguridad, medicina, alimentación). También, se dispuso la suspensión de la jornada laboral tanto en el sector público como privado.

El estado de excepción y la restricción de derechos de libertad de tránsito y movilidad tuvieron un impacto negativo en los ingresos económicos de las empresas. Sin embargo, en la búsqueda de contrarrestar los efectos producidos por la pandemia en el ámbito laboral, de alguna manera se trató de facilitar a los empleadores la ejecución limitada de sus actividades económicas para que puedan generar ingresos para su propio sustento y la de sus trabajadores.

El temor de la ciudadanía al contagio con la COVID-19, generó un cambio significativo en el desarrollo cotidiano de sus actividades, ocasionando que se extremen

---

<sup>47</sup> NU CEPAL y OIT, “Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: Desafíos de política”, 2020, 10.

las medidas de protección, evitando el contacto tanto interpersonal como con objetos inanimados (muebles, pasamanos, libros, afiches, periódicos, etc.) y se promulgaba el uso de guantes, mascarillas, protectores fáciles, protector de calzado, trajes de bioseguridad, etc.

Ante este escenario, uno de los sectores más golpeados por la crisis fue la prensa, de forma específica la prensa escrita, la cual quedó desplazada por los diferentes medios de comunicación como radio, televisión, redes sociales (canales digitales) entre otras. Esta situación repercutió en la venta del diario impreso como se lo había realizado de forma tradicional desde tiempos inmemoriales, situación que afectó de forma directa al empleador dedicado a esta actividad en particular, porque debía mantener puestos de trabajo que en ese momento se volvieron innecesarios y que solo consumían recursos; es decir, no había objeto de contar con personal para la impresión y distribución de diarios que no se imprimían ni distribuían y como consecuencia, *no se realizaban transacciones de compra y venta debido al temor al contagio*.

En el portal web Fundamedios se publicó que los “medios impresos ecuatorianos colapsan económica y operativamente durante la pandemia”<sup>48</sup> debido a este acontecimiento varios de los diarios de mayor circulación nacional tomaron algunas medidas, las cuales se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1  
**Influencia de la pandemia en los diarios ecuatorianos**

Diario	Fecha / Hito	Comunicado / Comentario
La Hora	19 de marzo se imprimió por última vez	Alexis Serrano, editor general del periódico, manifestó que las decisiones tomadas se enfocaron a salvaguardar la salud de los trabajadores y, al manejo de la incertidumbre económica generada por la paralización de toda venta e ingreso.
El Telégrafo	Última entrega a mediados de marzo	La Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación Ecuador dejó de imprimirse.
El Universo	21 de abril se notifica la reducción de personal.	Reconoce una economía agravada por la COVID-19 que obliga, entre otras medidas, a la reducción del personal en distintas áreas.
Extra Expreso	Granasa asume una caída en el tiraje de sus productos.	Juan Manuel Yépez, editor de Contenidos de Gráficos Nacionales S.A (Granasa), manifiesta que Extra bajó su impresión en un 71 % y Expreso en un 55 %.

Fuente: Fundamedios<sup>49</sup>

Elaboración propia

<sup>48</sup> Fundamedios, *Medios impresos ecuatorianos colapsan económica y operativamente durante la pandemia*, 29 de abril de 2020, <https://www.fundamedios.org.ec/alertas/periodicos-ecuatorianos-imprimirse-pandemia-lahora/>.

<sup>49</sup> Ibid.

### 5.1. Decretos de estado de excepción

Los decretos de estado de excepción por la causal de calamidad pública entraron en rigor en todo el territorio nacional y tuvieron una cronología conforme se lo detalla en la Tabla 2.

Tabla 2  
Declaratoria de estados de excepción por calamidad pública

Declaratoria	Fecha	Número de decreto	Número de días	Total de días	
				Por cada declaratoria	Acumulados
Primera	16-03-2020	Decreto Ejecutivo 1017	60	90	
		Registro Oficial 163 17-03-2020			
Renovación	15-05-2020	Decreto Ejecutivo 1052	30		
		Registro Oficial 209 22-05-2020			
Segunda	15-06-2020	Decreto Ejecutivo 1074	60	90	192
		Registro Oficial 225 16-06-2020			
Renovación	14-08-2020	Decreto Ejecutivo 1126	30		
		Registro Oficial 279 1-09-2020			
Tercera	21-12-2020	Decreto Ejecutivo 1217	12	12	
		Registro Oficial 355 22-12-2020			

Fuente: Edison Manuel Pozo Calderón et al., “Los estados de excepción en el Ecuador durante la pandemia de la COVID-19”.<sup>50</sup>

Elaboración propia

Tanto el *primer* estado de excepción como la *segunda* resolución, tuvieron una duración de sesenta (60) días y su *renovación* por un periodo de treinta (30) días más, obteniendo un total de noventa (90) días por cada declaratoria, a su vez se dictó un *tercer* estado de excepción que solo tendría una duración de doce (12) días por cuanto sería declarada inconstitucional por la Corte Constitucional de Ecuador (en adelante, CCE) en sesión extraordinaria de fecha 27 de diciembre de 2020.

Desde el estado de excepción declarado en marzo de 2020 hasta el tercer estado de excepción de fecha 21 de diciembre de 2020, transcurrieron más de ciento ochenta (180) días en los que el Estado ecuatoriano se encontraba en calamidad pública por la

<sup>50</sup> Edison Manuel Pozo Calderón et al., “Los estados de excepción en el Ecuador durante la pandemia de la COVID-19”, *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* 6, n° 2 (2021): 43, doi:10.24133/RCSD.VOL06.N02.2021.03.

pandemia. Este acontecimiento llevo a la paralización (parcial o total) de las actividades en los diferentes centros de trabajo hasta por más de noventa (90) días; es decir, en algunos casos los empleadores no podían reactivar sus actividades, lo cual les imposibilitaba reintegrar a los trabajadores a sus actividades laborales, por lo que debían analizar las medidas emergentes que se podían aplicar para cada puesto de trabajo.

## 5.2. Medidas emergentes

La promulgación del Decreto Ejecutivo n.º 1017, mediante el cual se declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, estableció las medidas emergentes que se enlistan en la Tabla 3.

Tabla 3  
Medidas emergentes establecidas en el Decreto Ejecutivo n.º 1017

Nivel de aplicación	Medidas emergentes
<b>A nivel general</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Restricción general de la circulación de personas y vehículos en vías y espacios públicos (toque de queda).</li> <li>2. Limitación de la prestación de servicios públicos a los sectores de atención médica, seguridad (Policía y Fuerzas Armadas) y servicios básicos.</li> <li>3. Apertura de hospitales, tiendas de barrio, mercados y supermercados.</li> <li>4. Suspensión de la jornada laboral presencial del sector público y privado.</li> <li>5. Suspensión de vuelos nacionales e internacionales; y, transporte interprovincial.</li> </ol>
<b>En el ámbito laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acoger la modalidad de teletrabajo.</li> <li>2. Modificar, reducir y suspender la jornada de trabajo.</li> <li>3. Planificar la calendarización de pagos.</li> <li>4. Regular un cronograma emergente de vacaciones.</li> </ol>

Fuente: Decreto Ejecutivo n.º 1017.  
Elaboración propia

Con la aplicación de las medidas emergentes se venía una evidente paralización del país la cual, según el vicepresidente Otto Sonnenholzner, costaría por mes hasta un 3.5% del Producto Interno Bruto (PIB), mientras que, para el presidente de la Cámara de Comercio de Quito, la pérdida llegaría hasta los 2000 millones de dólares.<sup>51</sup>

A partir de la suspensión de la jornada laboral de forma presencial, el Ministerio del Trabajo (en adelante MDT) emitió diferentes Acuerdos Ministeriales que regulaban de manera emergente la aplicación de las medidas establecidas en el Decreto Ejecutivo

<sup>51</sup> Ángel Santillán Haro, “Caracterización epidemiológica de COVID-19 en Ecuador”, *InterAmerican Journal of Medicine and Health* 3 (2020): 1–7, doi:10.31005/iajmh.v3i0.99.



n.º 1017 y, por ende, la forma en que se ejecutaban las actividades laborales. Estas medidas se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4  
**Medidas emergentes establecidas para el ámbito laboral**

<b>Medidas emergentes</b>	<b>Acuerdo ministerial Fecha</b>	<b>Aplicación</b>
<b>Teletrabajo</b>	AM MDT 076-2020 12-03-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El empleador tendrá la potestad para autorizar la ejecución de labores en un lugar distinto al que habitualmente se trabaja, con la finalidad de precautelar la prestación y operación de los servicios;</li> <li>2. Será responsabilidad del empleador o sus delegados, establecer las directrices, control y monitoreo de las actividades que la o el teletrabajador/a emergente cumpla durante la emergencia sanitaria;</li> <li>3. Será responsabilidad de la o el teletrabajador emergente el cuidado y custodia de las herramientas y equipos de trabajo que le hayan sido provistos;</li> <li>4. La confidencialidad y resguardo de la información será responsabilidad del teletrabajador, el cual deberá utilizarla de forma exclusiva para la ejecución de sus labores;</li> <li>5. Para la implementación e inicio del teletrabajo emergente el empleador deberá registrar esta nueva modalidad en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo).</li> </ol>
<b>Modificación, reducción y suspensión de la jornada de trabajo</b>	AM MDT 077-2020 15-03-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El empleador tenía permitido modificar la jornada laboral, para que este incluya los sábados y domingos como cualquier día normal de labores; es decir, las horas cumplidas en estos días no se consideraban como extraordinarias siempre que no sobrepasaran las cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo.</li> </ol>
	AM MDT 80- 2020 28-03-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se exige al empleador la obligación de garantizar dos (02) días de descanso al trabajador, fijando como límite máximo para la jornada de recuperación: Doce (12) horas semanales y ocho (08) horas los sábados.</li> </ol>
	AM MDT 093-2020 03-05-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facultaba al empleador para que pueda establecer la forma y el horario en el que se realizaría esta suspensión de labores, debiendo notificar al trabajador sin que esto se considere como despido intempestivo.</li> </ol>
<b>Calendarización de pagos</b>	AM MDT 080-2020 28-03-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se permitía de forma excepcional que las partes (empleador y trabajador) involucradas en la relación laboral puedan fijar un calendario para que se puedan realizar los pagos de las obligaciones que se encontraban pendientes.</li> <li>2. El empleador mantenía la obligación de cumplir con el pago de la remuneración de sus trabajadores, pese a las circunstancias y dificultades que se presentaban debido a la pandemia.</li> </ol>
<b>Regulación emergente de vacaciones</b>	AM MDT 080-2020 28-03-2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se facultó al empleador para que pueda otorgar de forma inmediata vacaciones a sus trabajadores, inclusive vacaciones anticipadas. El empleador cubriría el valor de la remuneración durante el periodo que duraran las vacaciones que concediera a sus trabajadores.</li> </ol>

Fuente: Decreto Ejecutivo n.º 1017.  
Elaboración propia

Es evidente que la implementación de las medidas emergentes derivadas del Decreto Ejecutivo n.º 1017 y de los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo, constituyó una respuesta integral y urgente frente a la crisis sanitaria. Estas disposiciones no solo buscaron mitigar los impactos económicos de la paralización nacional, sino también garantizar la continuidad de las actividades laborales dentro de un marco legal ajustado a la nueva realidad impuesta por la pandemia. No obstante, el desafío radicó en equilibrar la necesidad de proteger la salud pública y, al mismo tiempo, preservar los derechos laborales, evidenciando la complejidad de gestionar una emergencia de tal magnitud en un contexto económico y social tan vulnerable como el ecuatoriano.

## **6. Numeral 6 del art. 169 del Código del Trabajo**

En el Ecuador la terminación del contrato individual de trabajo puede darse por causas justificadas, circunstancias o situaciones imprevistas y/o especiales que se encuentran establecidas en el Código del Trabajo en su art. 169, permitiendo al empleador fundamentarse para dar por terminado el contrato individual de trabajo de forma unilateral y de esta manera poner fin al vínculo laboral. Es primordial hacer notar que en este trabajo solo analizaremos la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito laboral por lo que es preciso citar el referido artículo:

Art. 169 Causas para la terminación del contrato individual. El contrato individual de trabajo termina: [...]

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.<sup>52</sup>

En este contexto, el jurista Galo Masabanda Analuiza recalca que: “La terminación del contrato individual de trabajo, también constituye el fin de la relación laboral dependiente y remunerada, cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del

---

<sup>52</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 169, numeral 6.

trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte del empleador”.<sup>53</sup>

El dar fin a la relación contractual entre empleador y trabajador es permitido en nuestra legislación y se encuentra respaldado por los instrumentos internacionales como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” el cual en su art. 7 literal d) reconoce la estabilidad laboral; así como, la separación laboral por causas justificadas de forma legal, si el empleador llegare a actuar de forma abusiva realizando un despido injustificado debe pagar las respectivas indemnizaciones que al trabajador le corresponden por la vulneración de sus derechos laborales.

Así también, la OIT por medio del Convenio 158 art. 4 reconoce que está permitido la terminación de la relación de trabajo siempre que se justifique la causa de forma legal; aunque es cierto que el Convenio en mención no se encuentra ratificado por el Estado ecuatoriano, este se vuelve válido y exigible por medio del bloque de constitucionalidad por cuanto reconoce derechos y garantías para el trabajador, incluso en su art. 5 determina las causas por las cuales el empleador no podrá dar fin al contrato de trabajo; este derecho que asiste al empleador le permite sustentar y fundamentarse en el caso fortuito o fuerza mayor para romper el vínculo jurídico que lo une con sus trabajadores.

Aunque en nuestra legislación no se ha separado o distinguido al caso fortuito o la fuerza mayor como instituciones jurídicas distintas, existe una plena coincidencia en que el acontecimiento o suceso debe cumplir con tres criterios para poder configurarse como causal. Si se cumplen estos requisitos, la causal tendrá plena validez y se podrán materializar sus efectos jurídicos. El Código Civil (art. 1563) determina que quien pretenda invocar el caso fortuito debe demostrar la ausencia de culpa para que este se configure.

No cabe duda de que se puede considerar a la pandemia como caso fortuito, por cuanto, este tipo de acontecimientos resulta extraordinario, “la aparición de la COVID-19 y sus consecuencias fueron imprevisibles para las partes al tratarse de un hecho excepcional, atípico, poco frecuente y probable”.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Galo Ivan Masabanda Analuiza, *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo* (Ambato: Pío XII, 2018), 107, <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>.

<sup>54</sup> Oramas Velasco, “Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia”, 199.

Cuando la causal por su naturaleza o por la forma en la que se produce, escapa al dolo o culpa del empleador y encaja en lo irresistible e imprevisible, permite que este pueda invocarla para justificar la imposibilidad de ejecutar el trabajo por parte de los trabajadores, es evidente que “la unión copulativa y relativa de estos elementos, provocará la terminación de un contrato, siempre que produzca imposibilidad jurídica o física de ejecutar la prestación debida [...]”.<sup>55</sup> El empleador justificará que, por causas ajenas a su voluntad no puede continuar ejecutando la actividad económica de producción que sirve para generar ingresos económicos y mantener las fuentes de empleo, de esta manera llegando a dar por terminada la relación laboral que mantiene con sus trabajadores.

Para un empleador que, aun previendo las terribles consecuencias de la pandemia, le fue imposible resistir e impedir que se produzca este suceso (acontecimiento no deseado), quedando en completa vulnerabilidad ante el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores que dependen de sus ingresos para su sustento diario. Por ejemplo, el art. 16<sup>56</sup> de la Decisión 584 (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo) y al igual que el art. 160.6<sup>57</sup> del Decreto Ejecutivo 2393 (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores) determina que todo centro de trabajo debe contar con un plan de respuesta a emergencias en el que se establezca los posibles sucesos no deseados que puedan acontecer; además, debe detallar los recursos con los que cuenta para afrontar dicho suceso y la forma en la que va a actuar al momento en el que se llegue a materializar el suceso no deseado; es decir, se determina la forma en la que se pretende actuar al momento de producirse una emergencia, recalando que es imposible saber cuándo va a ocurrir este evento no deseado y peor aún se logra llegar imaginar las medidas restrictivas que el Estado propondrá para la protección de la colectividad.

Aunque el empleador precavido hubiera formulado medidas de control para el suceso no deseado, las medidas restrictivas que fueron dictadas por las autoridades para proteger la salud de la colectividad como el toque de queda, permisos especiales para trasladarse en horarios especiales, falta de servicio de transporte público, fueron

---

<sup>55</sup> Almeida Vintimilla, “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?”, 4.

<sup>56</sup> “Art. 16: Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor”.

<sup>57</sup> “Art. 160 Evacuación de locales: [...] La empresa formulará y entrenará a los trabajadores en un plan de control de incendios y evacuaciones de emergencia; el cual se hará conocer a todos los usuarios.”

imposibles de superar, y consideradas como situaciones que de un momento a otro con la llegada de la pandemia fueron imprevisibles e irresistibles.

La pandemia por la COVID-19 imposibilitó ejecutar el trabajo por completo en distintas unidades de producción. El Gobierno por medio de decretos determinó las medidas de control para evitar los contagios, imponiendo un horario menor a ocho (08) horas diarias, tiempo en el que se podía salir a realizar cualquier actividad; así también, se permitía de forma restringida prestar servicios de alimentación, transporte, salud y medicina, catalogándolos como de primera línea.

Si bien los empleadores dedicados a prestar estos servicios de primera línea podían ejecutar sus labores cumpliendo con las medidas restrictivas dadas por el Gobierno; para algunos, los ingresos que obtenían no eran los suficientes para mantener la relación laboral con todos sus trabajadores, tomando en consideración que de alguna manera percibían ingresos económicos por mínimos que fueran, mientras que para grandes empresas se reflejó en un superávit. En el ranking de la Superintendencia de Compañías se da a conocer que:

Los incrementos más importantes en ventas, debido a la situación causada por la crisis sanitaria del COVID-19, se registró en los sectores de atención de salud humana y asistencia social (Q) en un 16 %; suministro de energía eléctrica (D) en un 4 %; actividades financieras y de seguros (K) en un 2 %; y agricultura, ganadería y pesca (A) en un 1 %, con respecto al año anterior.

Mientras que los sectores más golpeados por la pandemia fueron los de la hotelería y servicios de comida (I), entretenimiento y recreación (R), construcción (F), educación (P), transporte (H), entre otros, que mostraron un significativo decrecimiento del -36 %, -34 %, -20 %, -18 % y -17 %, respectivamente, al ser considerados sectores no esenciales durante la emergencia sanitaria.<sup>58</sup>

Existían empleadores que al no encontrarse dentro de la categoría de primera línea no podían ejecutar ninguna actividad económica y por evidentes razones no tenían ningún ingreso. Varias empresas fueron liquidadas, mientras que, otras para tratar de salvarse se vieron obligadas a terminar la relación laboral con sus trabajadores por no contar con la capacidad económica para responder con los aportes a la seguridad social, salarios o sueldos y demás obligaciones económicas.

“A nivel de los medios impresos, varios de los periódicos (La Hora, El Telégrafo, El Universo, etc.) pasaron a sus versiones digitales y detuvieron la imprenta. Un colapso

---

<sup>58</sup> Monitoreo de Noticias, “Estas son las 50 empresas en Ecuador que más ventas generaron en el 2020”, *Observatorio del Cambio Rural*, 10 de julio de 2021, <https://ocar.org.ec/2021/07/10/estas-son-las-50-empresas-en-ecuador-que-mas-ventas-generaron-en-el-2020/>, párrs, 4, 5, 6.

económico y operativo durante la pandemia implica, sin duda, decenas de despidos de periodistas y de trabajadores de las áreas administrativas”.<sup>59</sup>

Esta situación que se reflejó en demandas laborales por despido intempestivo, que en su mayoría se resolvieron a favor de los trabajadores con onerosas liquidaciones, terminaron en la liquidación de muchas empresas, así lo destacaba Giselle Jácome en su artículo publicado en el sitio *web*: Voz de América:

En los últimos 40 días debido a la crisis como consecuencia del coronavirus han quebrado varias empresas y se considera que 50.000 trabajadores han sido cesados en sus funciones y están en casa sin salario, ni indemnización por despido, ya que de conformidad a lo que establece el Código del Trabajo como forma de terminación de contrato “por casos fortuitos y fuerza mayor”, esta ha sido la figura que ha sido más utilizada en los últimos días por los empleadores en el Ecuador. [...]

Los negocios sean grandes o pequeños en diversos sectores de la economía se han visto afectados por el impacto del COVID-19, por ello es necesario que, ante esta crisis impredecible e incalculable, que afecta el presente y que arrastra consigo consecuencias futuras dentro de la economía, se prevean soluciones alternativas que permitan viabilizar la reestructuración de las empresas.<sup>60</sup>

La COVID-19, en su momento fue un acontecimiento de fuerza mayor que imposibilitó realizar las actividades laborales en diferentes centros de trabajo y de manera especial en los que no estaban categorizados como de primera línea, por lo que los juzgadores que conocieron las demandas laborales que surgieron como consecuencia de la aplicación de la causal del art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, debían analizar cada caso de forma especial y establecer si las circunstancias en las que se dio por terminada la relación laboral cumplían con los criterios para calificar la causal de caso fortuito o fuerza mayor como válida.

Como hemos visto, tanto la causal de fuerza mayor como la de caso fortuito presentan elementos esenciales que justifican la suspensión de obligaciones contractuales bajo ciertas condiciones excepcionales. Ahora, es fundamental analizar cómo estos principios han sido aplicados en la práctica, particularmente en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19.

---

<sup>59</sup> María Fernanda Cedeño Égüez y Diego Zambrano Álvarez, “Seguridad y periodismo en época de pandemia: el caso Ecuador”, *Revista Enfoques de la Comunicación*, n° 3 (2020): 33–34.

<sup>60</sup> Paz Piedad Rengel Maldonado, Rolando Johnatan Macas Saritama, y Paulo Cesar Arrobo Rodríguez, “Análisis constitucional, administrativo, societario y penal frente a la transgresión de derechos y garantías derivados del estado de excepción, decretado por la emergencia sanitaria covid - 2019”, *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa* 8, n° 15 (2021): 56, doi:10.54753/suracademia.v8i15.738.

## Capítulo segundo

### Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Edihora

Con los fundamentos doctrinales expuestos, este capítulo se centrará en la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor por parte de la compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., durante la crisis sanitaria global. Este caso concreto nos permitirá observar cómo los conceptos teóricos analizados en el Capítulo 1 se manifiestan en un escenario real, con sus respectivos desafíos y consecuencias legales.

#### 1. Situación de Edihora antes de la declaratoria de emergencia

Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda. (en adelante Edihora), con Registro Único de Contribuyente (RUC) Nro. 1190082152001, fue una de las empresas representativas de la prensa escrita. Inició su vida jurídica el 14 de julio de 1997, bajo la actividad económica de *edición y comercialización de periódico*. Su domicilio principal fue en la provincia de Loja, cantón Loja, parroquia el Sagrario en las calles Imbabura Nro. 154-33 y 18 de noviembre; sus ingresos económicos dependían de la venta de publicidad, venta de periódico, venta de impresiones a terceros, venta de insertos (publicidad) y otros promocionales.<sup>61</sup>

Antes de la declaratoria de la emergencia sanitaria, Edihora enfrentaba una situación económica, técnica y organizativa complicada, es decir, la empresa presentaba problemas que comprometían su estabilidad. En la Tabla 5 se detallan estos aspectos con base en la información financiera y operativa disponible.

Tabla 5  
**Situación económica, técnica y organizativa de Edihora antes de la de la declaratoria de emergencia**

<b>Situación económica</b>	<b>Dependencia del activo no corriente</b>	El 80% del activo total se encontraba concentrado en activos no corrientes, lo que indicaba una baja liquidez para cubrir gastos operativos inmediatos.
	<b>Aportaciones a Edihora News Cía. Ltda.</b>	Se habría realizado inversiones en esta empresa, que al momento de la crisis se encontraba en proceso de liquidación, lo cual generó incertidumbre sobre la recuperación de estos fondos.

<sup>61</sup> Rigoberto Mingo Morocho, “Informe de análisis financiero realizado al periodo diciembre/2019 y abril/2020”, Informe pericial (Loja, 2020).

	<b>Alto nivel de cartera vencida</b>	Del total de \$159.767,76 en cuentas por cobrar al 30 de abril de 2020, el 64% correspondía a deudas con una antigüedad superior a 360 días, lo que reflejaba un alto riesgo de no recuperable.
	<b>Pérdidas acumuladas</b>	Entre diciembre de 2019 y abril de 2020, la empresa registró una pérdida de \$50.531,10, lo que representa un aumento del 278% en comparación con la pérdida de \$13.361,18 en 2019.
	<b>Reducción del margen de utilidad</b>	En abril de 2020, el margen de utilidad se redujo en 8 puntos porcentuales respecto a 2019, ubicándose en 39%, lo que evidenciaba una disminución en la rentabilidad.
<b>Situación técnica</b>	<b>Modelo de negocio obsoleto</b>	La empresa dependía de la impresión y distribución de periódicos físicos, con escasa innovación tecnológica y limitada presencia en el ámbito digital.
	<b>Deficiente implementación de plataformas digitales</b>	Aunque el sector de medios de comunicación ya estaba migrando hacia el contenido en línea, Edihora no desarrolló una estrategia digital robusta, lo que redujo su competitividad.
	<b>Altos costos operativos en impresión y distribución</b>	La infraestructura de producción era costosa y rígida, lo que dificultaba la reestructuración de costos en tiempos de crisis.
<b>Situación organizativa</b>	<b>Falta de estrategias de contingencia</b>	La empresa no contaba con un plan de contingencia para enfrentar crisis económicas o sanitarias, lo que dificultó la toma de decisiones efectivas.
	<b>Manejo inadecuado de costos y gastos</b>	A pesar de que el margen de utilidad se mantuvo en 39% en abril de 2020, la empresa no logró optimizar recursos y generar flujo de caja suficiente para sostener sus operaciones.

Fuente: Informe de análisis financiero realizado al periodo diciembre/2019 y abril/2020<sup>62</sup>  
Elaboración propia

Estos factores demuestran que la crisis económica de Edihora no fue causada de forma exclusiva por la pandemia, sino que ya existía una debilidad estructural en su modelo de gestión.

En marzo de 2020 Edihora contaba con una plantilla de treinta y dos (32) trabajadores distribuidos en veintiuno (21) puestos de trabajo tal como se detalla en la Tabla 6.

Tabla 6

**Puestos de trabajo en Edihora antes de la de la declaratoria de emergencia**

<b>Puestos de trabajo</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Auxiliar de contabilidad	1
Ayudante de prensa	3
Chofer	1
Compaginador	5
Conserje	1
Contador general	1

<sup>62</sup> *Ibíd.*



Coordinador de compaginación	1
Coordinador de mercadeo	1
Diagramador	2
Editor general	2
Ejecutivo de ventas	3
Facturador	1
Fotógrafo / Periodista	1
Gerente financiero	1
Jefe de diagramación	1
Jefe de prensa	1
Jefe de recursos humanos	1
Periodista / Coeditor	1
Periodista / Reportero	2
Recepcionista	1
Secretaria	1
<b>Total de trabajadores</b>	<b>32</b>

Fuente: Proceso laboral Nro. 11371-2020-00154.<sup>63</sup>

Elaboración propia

Edihora, con la finalidad de sujetarse a las disposiciones emitidas por el gobierno, desde el 17 de marzo de 2020 suspendió las actividades que venía realizando de forma presencial aplicando el teletrabajo como medida emergente para la mayoría de sus colaboradores. La empresa contaba con puestos de trabajo que podían subsistir en teletrabajo; sin embargo, otros puestos no podían sujetarse a esta medida, por cuanto cumplían actividades que debían realizarse de forma presencial como: la impresión, la compaginación y la entrega del diario impreso. Las instalaciones de los talleres de cómputo (área de diagramación, diseño de los diarios, publicidad), oficinas de redacción, talleres de prensa (impresión de las ediciones del diario), oficinas de mercadeo (vendedoras de publicidad), oficinas de gerencia y área administrativa fueron cerradas y se suspendió de forma indefinida toda actividad dentro de ellas.

Edihora, como empleadora, estaba facultada para determinar el tipo de trabajo y la modalidad en la que lo realizaría, dejando abierta la posibilidad para que modifique, reduzca y/o suspenda la jornada laboral o en su defecto se pueda acoger al teletrabajo. Por otro lado, Edihora también podía realizar una programación para igualarse en los pagos atrasados por concepto de remuneraciones de trabajadores, además, podía autorizar a sus colaboradores para que puedan gozar del periodo de vacaciones de forma anticipada;

<sup>63</sup> Ecuador Corte Provincial de Justicia de Loja Unidad Judicial de Trabajo, “Proceso”, *Juicio n.º 11371-2020-00154*, 15 de septiembre de 2020.

sin embargo, siempre se encontraba condicionada a cubrir su remuneración, indistintamente de las medidas emergentes que se podían aplicar.

Esto generó un contrasentido porque el MDT, al emitir los Acuerdos Ministeriales (en adelante AM), no consideró que si una empresa cerraba sus puertas y dejaba de producir, no podía contar con recursos económicos para mantener tanto su infraestructura como su personal; además, la pandemia fue un evento de fuerza mayor porque, si ni el mismo Estado ecuatoriano se encontraba preparado para hacerle frente peor aún se encontrarían los empleadores que no contaban con los medios ni con los recursos necesarios.

Edihora como empleadora debía contar con los recursos económicos suficientes para solventar sus obligaciones pecuniarias (salarios, aportes a la seguridad social, etc.) durante el tiempo que no pudiera realizar la venta del diario impreso, para garantizar el derecho constitucional irrenunciable del cual gozan los trabajadores; esta situación era incierta, porque hasta ese momento no se sabía cuánto tiempo duraría la pandemia.

Las restricciones de tránsito y movilidad limitaron a Edihora para cumplir con su objeto social y actividad económica; es decir, no podía imprimir ni vender diarios (que contenían publicidad) a partir de la declaratoria de estado de excepción, reflejándose en una afectación mayor en los meses de marzo y abril tal como se demuestra con el informe de análisis financiero con corte a diciembre 2019 y abril 2020, realizado por el contador y auditor independiente Ing. Rigoberto Mingo Morocho, quien en una de sus conclusiones expone que:

Los resultados del ejercicio entre el diciembre/2019 y abril/2020 se mantienen en pérdida e incluso al periodo actual la perdida generada es de \$ -50.531,10 en comparación con el 2019 que fue de \$ -13.361,18 existiendo una variación de más del 278%; este resultado es producto del comportamiento de sus ingresos que han venido decreciendo desde el periodo enero hasta abril/2020; afectación principal en los meses de marzo y abril/2020 donde se inicia la emergencia sanitaria a nivel nacional.<sup>64</sup>

Esta problemática originó que los directivos de Edihora tomen la decisión de dar por terminada la relación laboral el 29 de abril de 2020 con todos sus trabajadores invocando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, conforme lo determina el art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Posterior a esta decisión Edihora comenzó a enfrentar diferentes demandas laborales por despido intempestivo.

---

<sup>64</sup> Mingo Morocho, “Informe de análisis financiero realizado al periodo diciembre/2019 y abril/2020”, 129.

El jueves 23 de julio de 2020, en junta general, los socios resolvieron proceder con la disolución voluntaria y anticipada de Edihora, para luego continuar con su liquidación y cancelación definitiva; autorizando a la gerente general encargada, señora Mariana Carrión Peralta para que otorgue la escritura de disolución de la compañía y continúe con el trámite de liquidación de la misma, acorde al procedimiento previsto en la Ley de Compañías en su art. 359 literal b) y art. 370.

La Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores, mediante la Resolución Nro. SCVS-IRL-2020-00006309, emitida el 8 de octubre de 2020, aprobó la disolución voluntaria y anticipada de Edihora. Sin embargo, en la página web del Servicio de Rentas Internas, hasta la fecha de entrega de este trabajo de investigación, la empresa se encuentra registrada como “Editorial La Hora de Loja Edihora Cía. Ltda. en Liquidación”, lo que indica que aún mantiene su estatus legal activo dentro del proceso de liquidación, además, como representante legal consta la señora Mariana Carrión Peralta.

## 2. Aplicación de las medidas emergentes frente a la emergencia sanitaria COVID-19 por parte de Edihora

Edihora, con la expedición del Decreto Ejecutivo n.º 1017, decide aplicar la suspensión de la jornada presencial de labores y selecciona para cada puesto de trabajo, la medida emergente que se creía apropiada en ese momento, conforme se detalla en la Tabla 7.

Tabla 7

### **Aplicación de medidas emergentes en los puestos de trabajo de Edihora**

<b>Puestos de trabajo</b>	<b>Número de trabajadores</b>	<b>Medidas emergentes aplicadas</b>
Auxiliar de contabilidad	1	Teletrabajo.
Ayudante de prensa	3	Modificación de la jornada laboral.
Chofer	1	Suspensión de la jornada laboral.
Compaginador	5	Modificación de la jornada laboral.
Conserje	1	Suspensión de la jornada laboral.
Contador general	1	Teletrabajo.
Coordinador de compaginación	1	Teletrabajo.
Coordinador de mercadeo	1	Teletrabajo.
Diagramador	2	Regulación emergente de vacaciones y luego teletrabajo.
Editor general	2	Teletrabajo.
Ejecutivo de ventas	3	- Teletrabajo para un (1) trabajador. - Regulación emergente de vacaciones y luego teletrabajo para dos (2) trabajadores.

Facturador	1	Teletrabajo.
Fotógrafo / Periodista	1	Teletrabajo.
Gerente financiero	1	Teletrabajo.
Jefe de diagramación	1	Teletrabajo.
Jefe de prensa	1	Modificación de la jornada laboral.
Jefe de recursos humanos	1	Teletrabajo.
Periodista / Coeditor	1	Teletrabajo.
Periodista / Reportero	2	Teletrabajo.
Recepcionista	1	Teletrabajo.
Secretaria	1	Teletrabajo.
<b>Total de trabajadores</b>	<b>32</b>	

Fuente: E-SATJE 2020 - Consulta de procesos judiciales electrónicos.<sup>65</sup>

Elaboración propia

Edihora aplicó para la mayor parte de su personal el teletrabajo emergente, mientras que para otros puestos de trabajo orientó otras alternativas; sin embargo, *no se aplicaron las medidas emergentes en su totalidad*, tal como se detalla a continuación:

#### **a. Teletrabajo**

Su aplicación inició el 18 de marzo del 2020 como una respuesta adecuada a las circunstancias excepcionales de la pandemia, esta medida se hizo efectiva únicamente para el personal que realizaba tareas administrativas, mientras que, para algunos colaboradores ejecutaban tareas operativas (jefe de prensa, compaginador, conductor, conserje), por la naturaleza de su trabajo, no podía disponer que se aplique teletrabajo, debido a que debían ejecutar sus actividades de forma presencial.

Por otro lado, la empresa debía considerar la posibilidad de reincorporar de forma gradual al personal a sus funciones presenciales, con base en las medidas de bioseguridad necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

#### **b. Modificación, reducción y suspensión de la jornada de trabajo**

Como alternativa para no terminar la relación laboral con sus trabajadores, Edihora dispuso que, para los puestos de trabajo que no podían hacer uso de otras medidas emergentes, se aplique modificación, reducción y suspensión de la jornada laboral, la cual tendría un periodo de duración de seis (06) meses y podría ser renovada por la misma cantidad de tiempo y por una sola vez, en los términos previstos en el Código del Trabajo.

Para el *conductor y conserje* (personal operativo) se aplicó la *suspensión de la jornada laboral*, por cuanto su actividad laboral estaba condicionada a realizarse de forma

<sup>65</sup> Ecuador Consejo de la Judicatura, “E-SATJE 2020 - Consulta de procesos judiciales electrónicos”, accedido 30 de octubre de 2023, <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/expel-busqueda-avanzada>.

presencial; por otra parte, para el jefe de prensa, ayudante de prensa y compaginadores (equipo de trabajo) se aplicó una *modificación de la jornada laboral*; es decir, se estableció una planificación laboral la cual consistía en que el jefe y su equipo de trabajo acudirían de forma semanal hasta las instalaciones de la empresa para revisar la maquinaria y realizar mantenimiento preventivo, esto con la finalidad de mantener los equipos en óptimo estado de funcionamiento para el momento que se volviera a retomar la impresión del diario.

### **c. Calendarización de pagos**

Esta medida de alguna manera evitaba que se llegara a dar por terminada la relación laboral con sus colaboradores y, permitía que Edihora modifique su estrategia de mercado; con ello se generarían los recursos para llegar a un acuerdo en el pago de los salarios que adeudaba respecto a los meses de marzo y abril, de esta manera se pudo evitar que se pague el triple de recargo<sup>66</sup> por no cancelar el salario en el tiempo que correspondía; sin embargo, Edihora inobservó esta disposición, lo cual repercutió de forma significativa al momento que el juez de trabajo resolviera sobre el pago de remuneraciones adeudadas a los trabajadores por la forma en la que se terminó la relación laboral.

### **d. Regulación emergente de vacaciones**

Edihora contaba con una planilla de trabajadores que en su mayoría superaba los cinco (05) años de labores; es decir, a más de la obligación de brindar el periodo de vacaciones anuales, la empresa debía conceder, para los trabajadores que superaban este tiempo de labores, un periodo de vacaciones más extenso en cumplimiento a lo determinado en el art. 69 del Código del Trabajo<sup>67</sup>; con este antecedente, Edihora podía aplicar la *regulación emergente de vacaciones* como alternativa que le podría favorecer.

Edihora decide *aplicar* esta medida emergente para cuatro (04) colaboradores, los cuales ocupaban el puesto del diagramador y de la ejecutiva de ventas, a quienes les

---

<sup>66</sup> El Código del Trabajo en su art. 94 determina que el empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido necesario la acción judicial, el empleador será condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

<sup>67</sup> Las vacaciones consisten en que el trabajador una vez al año puede hacer uso de 15 días incluyendo los días no laborables, mientras que para el caso de trabajadores antiguos que hayan prestado sus servicios por más de cinco (05) años tendrán derecho a gozar de un día adicional por cada año de servicio pudiendo llegar a gozar de un máximo de 15 días adicionales por el tiempo de servicio.

concede la autorización para hacer uso de las vacaciones de periodos anteriores a la pandemia, para luego reintegrarse en la modalidad de teletrabajo.

El MDT emitió las medidas razonables<sup>68</sup> que debían aplicarse para evitar que se agrave la situación de los trabajadores de Edihora, de esta manera procuraba demostrar el verdadero interés social del derecho laboral, cuya función es brindar protección al más débil dentro de la relación jurídica.

### **3. Situación de los trabajadores frente a la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor antes de la expedición de la LOAH**

Si bien Edihora había dejado de producir su diario impreso, comenzó a circular el diario en formato digital de forma gratuita, utilizando diversas redes sociales. Esta nueva modalidad, implementada de manera rápida, no obtuvo los resultados esperados, ya que no generaba ingresos económicos. Ante estas circunstancias, los directivos de Edihora se vieron en la necesidad de buscar recursos, lo que llevó a decisiones que, según algunas perspectivas, pudieron haber afectado los intereses laborales de sus trabajadores, a pesar de las medidas emergentes vigentes para hacer frente a la pandemia.

El 8 de abril del 2020, Edihora convocó a una reunión de trabajo a todos sus colaboradores: en dicha reunión se encontraban presentes los jefes departamentales y el personal de diferentes áreas, entre los temas que se trataron, destacó el requerimiento que la gerencia realizó a los jefes departamentales, el cual consistía en que cada jefe tenía que poner a consideración del equipo de trabajo que se encontraba a su cargo, la opción de renunciar a tres (03) meses de sueldo con la condicionante de que, si este requerimiento no era aceptado, los directivos de Edihora cerrarían la empresa en su totalidad.<sup>69</sup> Luego de esta reunión de trabajo, el personal retomó sus actividades y continuaron prestando sus servicios lícitos y personales bajo la modalidad de teletrabajo.

Edihora mantenía el proyecto del diario digital hasta que, el 29 de abril de 2020, sus directivos tomaron la decisión de dar por terminada la relación laboral con sus treinta y dos (32) trabajadores invocando la causal de caso fortuito o fuerza mayor; horas más tarde, haciendo uso de la red social WhatsApp y el correo electrónico institucional, la

---

<sup>68</sup> El Ministerio del Trabajo buscaba que las medidas aplicadas por el empleador no puedan afectar la situación del trabajador quien debía ser protegido.

<sup>69</sup> Ecuador Corte Provincial de Justicia de Loja Unidad Judicial de Trabajo, “Proceso”, *Juicio n.º 11371-2020-00118, Rivas Guamán Edgar Augusto contra Compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda.*, 31 de julio de 2020.

empresa notificó a los trabajadores con un documento en el cual se les hacía conocer la decisión tomada; así también, los trabajadores recibieron un correo electrónico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) mediante el cual se les hacía conocer que habían sido desvinculados de la relación de dependencia que mantenían con su empleadora.

Para Edihora, el resultado por haber invocado la causal de caso fortuito o fuerza mayor, fue el inicio de diecinueve (19) procesos laborales en la Unidad Judicial de Trabajo de Loja los cuales se ventilaron en diferentes instancias judiciales conforme se resume en la Tabla 8.

Tabla 8  
**Instancias judiciales: Casos de Edihora**

Número total de procesos	Instancias	Número de procesos	Estado del proceso
<b>19</b>	Unidad judicial de trabajo	4	Conciliación total
	Sala provincial	2	Concluye con el rechazo del recurso de apelación de Edihora
	Sala laboral (CNJ)	2	No se admite recurso de casación por presentarse de forma extemporánea
		9	Rechazan recurso de casación (no acepta recurso de casación de Edihora)
		2	Pendientes de resolver en audiencia de casación

Fuente: E-SATJE 2020 - Consulta de procesos judiciales electrónicos.<sup>70</sup>

Elaboración propia

Nota: La primera demanda se presentó en junio 2020 y, la última en julio 2022.

Hasta el mes de noviembre del 2023, en la plataforma E-SATJE del Consejo de la Judicatura, no se evidencian más procesos iniciados, en materia laboral, en contra de Edihora y, al realizar el análisis de las sentencias de las diferentes instancias judiciales en las que se ventilaron los procesos antes detallados, se puede evidenciar que Edihora no aplicó en su totalidad los AM promulgados con las medidas emergentes propuestas por el gobierno ecuatoriano ante la pandemia por la COVID-19.

<sup>70</sup> Ecuador Consejo de la Judicatura, “E-SATJE 2020 - Consulta de procesos judiciales electrónicos”.

#### 4. Naturaleza jurídica del caso fortuito o fuerza mayor en Edihora

##### **Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor antes de la promulgación de la LOAH**

Ante la declaratoria de estado de emergencia Edihora se acogió a la disposición de suspender todas las actividades laborales, por lo que, dejó de producir el diario impreso (prensa escrita) y no pudo continuar ejecutando su actividad económica principal con la normalidad habitual que la venía realizando y, desde ese momento se encontraba tanto frente a un *caso fortuito* por el *decreto* ordenado por el *poder público*, como a un caso de *fuerza mayor* por la *pandemia*. A partir de estos criterios el 29 de abril de 2020 y, a pesar de haber acogido de forma parcial a los AM que se habían emitido hasta ese momento por parte del MDT, Edihora aplica la causal prevista en el art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo para dar por terminada la relación laboral con todo su personal.

La causal (caso fortuito o fuerza mayor) facultaba al empleador para dar por terminada la relación contractual con su personal (trabajador/es), siempre y cuando impida la ejecución del trabajo, como consecuencia de un suceso excepcional que no se haya previsto o, que previsto no se lo haya podido evitar. Los elementos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor, en el caso concreto de estudio, ameritan ser analizados de la siguiente manera:

*Imprevisibilidad:* La llegada de la pandemia al territorio ecuatoriano se presentó como un acontecimiento nuevo que alteró la vida cotidiana de todas las personas, afectó a todas las formas de producción y, se manifestó como impedimento para que Edihora ejecute su actividad económica con normalidad, llegando al punto de incumplir las obligaciones con sus trabajadores por la falta de recursos.

Este evento fue *imprevisible*, incluso las devastadoras consecuencias en la salud eran desconocidas por toda la sociedad, ante la incertidumbre de cómo actuar ante la COVID-19, no se podía esperar que Edihora pueda prever la forma en la que haría frente a un virus mortal, por lo que se cumple con este primer elemento.

*Irresistibilidad:* El confinamiento se convirtió en un evento irresistible para Edihora, por cuanto, era necesario e imprescindible para proteger la vida y la salud de los trabajadores, en ese momento no existían otras opciones disponibles para lograr este objetivo.

El estado de emergencia, decretado por el gobierno ecuatoriano, suspendiendo todo tipo de actividades con la finalidad evitar el incremento de contagiados debido a la



pandemia, se convirtió en un *evento irresistible* para Edihora. Pese a los esfuerzos realizados, Edihora no pudo contrarrestar los efectos de la pandemia, encontrándose imposibilitada para frenar o evitar que la COVID-19 repercuta y ocasione daños, tanto a su negocio como a sus trabajadores; de esta manera, se demuestra que se configura el segundo elemento.

*Causalidad:* Edihora, tenía la obligación legal de justificar que, frente a la emergencia sanitaria, se encontraba imposibilitada de ejecutar sus actividades (trabajar) a pesar de cada una de las medidas, esfuerzos o acciones que implementó para tratar de superar la pandemia; considerando, que, a la fecha de terminación de la relación laboral, existían AM para preservar y mantener los puestos de trabajo.

En los diferentes procesos judiciales no ha *demostrado* ni *justificado* con pruebas (documental, testimonial y/o pericial) el deterioro, afectación o impacto severo en sus operaciones (efectos directos irresistibles) que le han impedido e imposibilitado mantener el contrato de trabajo y cumplir con las obligaciones patronales.

Edihora, contaba con herramientas (medidas emergentes) para contrarrestar los efectos de la pandemia, pero las aplicó de forma parcial; es decir, inobservó normas<sup>71</sup> y principios fundamentales del derecho del trabajo, para dar por terminada la relación laboral de forma unilateral (acción/causa), razón por la cual, es responsabilidad de Edihora asumir las indemnizaciones laborales (consecuencia/efecto). Por lo tanto, no se configura el elemento de *causalidad*.

Para una mejor comprensión se desarrolla un ejemplo en la Tabla 9:

---

<sup>71</sup> El AM MDT-2020-081 del 10 de abril del 2020, reforma el AM MDT-2017-0135 a través del cual se expidió el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados; y en su art. 2 agrega la disposición transitoria séptima, misma que determina que el empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal número 6 del art. 169 del Código del Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:

1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo; los fundamentos que sustentan la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen el registro serán sancionados de conformidad con el art. 7 del Mandato Constituyente 8.

2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplado en la normativa vigente.

Tabla 9  
Ejemplo de análisis de la causalidad

Medida	Comentario
Regulación emergente de vacaciones	<b>Hecho/Acción:</b> La empresa no agotó todas las opciones disponibles para la regulación emergente de vacaciones.
	<b>Causa:</b> La empresa no pudo aprovechar al máximo esta medida para mantener la plantilla laboral.
	<b>Consecuencia/Efecto:</b> La empresa tuvo que pagar una mayor cantidad de indemnizaciones a los trabajadores al finalizar la relación laboral.

Elaboración propia

*Inimputabilidad:* La llegada de forma repentina de la COVID-19 ocasionó que se emita el decreto presidencial<sup>72</sup> ordenando la suspensión de labores presenciales, la restricción de tránsito, toque de queda, etc.; situaciones que terminaron repercutiendo en el funcionamiento y la economía de Edihora. Estas medidas debían ser aplicadas en cada puesto de trabajo, para asegurar las condiciones necesarias y así preservar la fuente de trabajo de sus colaboradores. Después de la implementación razonable de las medidas anunciadas, Edihora, debía evaluar la situación de cada trabajador, y, si esta se agravaba y se imposibilitaba mantener la relación laboral *inter partes*, se podía invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Para que se configure el caso fortuito, quien lo invoque no puede ser el responsable del suceso o acontecimiento; es decir, la comisión del ilícito debe ser *inimputable*; pero, los efectos causados debido a los eventos no deseados (caso fortuito o fuerza mayor), *se le pueden imputar a Edihora*, por cuanto no aplicó las medidas emergentes en su totalidad para preservar los puestos de trabajo, y tampoco justificó los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo ante el MDT, por medio de la plataforma SUT; es decir, no se configura el cuarto elemento por ende su *conducta es imputable*.

Para una mejor comprensión se desarrolla un ejemplo en la Tabla 10.

<sup>72</sup> El gobierno ecuatoriano por medio del ente rector del trabajo emitió AM con medidas emergentes para ayudar al empleador hacer frente a la paralización de actividades.

Tabla 10  
Ejemplo de análisis de la inimputabilidad

Hecho	Comentario
	<b>Acción:</b> Edihora no presentó ante el MDT la información y los fundamentos que sustentaban la terminación del contrato de los trabajadores.
Falta de justificación de la terminación del contrato	<b>Falta de inimputabilidad:</b> La falta de justificación <b>impide</b> a Edihora alegar caso fortuito o fuerza mayor como causa de la terminación de los contratos, <b>haciéndola responsable</b> de las consecuencias legales de su decisión.
	<b>Consecuencia/Efecto:</b> Los trabajadores <b>tienen</b> derecho a una indemnización por despido intempestivo, debido a que la empresa <b>no</b> ha demostrado que la terminación de los contratos era inevitable.

Elaboración propia

En la *figura 2* se demuestra que no se configuran todos los elementos necesarios para que Edihora haya declarado la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.



Figura 2. Análisis de los elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor en el caso de Edihora

Fuente: Gabriel Eduardo Almeida Vintimilla.<sup>73</sup>

Elaboración propia

<sup>73</sup> Almeida Vintimilla, “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?”, 3–4.

## 5. Pronunciamientos judiciales frente a las demandas de los trabajadores de Edihora

### 5.1. Resoluciones judiciales frente a las demandas

Los juzgadores de primera instancia de la *Unidad Judicial de Trabajo* con sede en el cantón Loja, provincia de Loja, al momento de resolver sobre la situación jurídica de los extrabajadores y Edihora (ex empleadora), coincidieron en cada una de sus sentencias (motivación) y fueron enfáticos al determinar que Edihora no demostró (prueba insuficiente) la imposibilidad de ejecutar sus actividades (trabajar) y tampoco, justificó (análisis o estudio) la necesidad de prescindir de los servicios de sus trabajadores (el porqué de la terminación de la relación laboral), por lo que, condenaron a Edihora a pagar la indemnización correspondiente por *despido intempestivo y más beneficios de ley*.

Los Jueces del *Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja*, en todos los casos ratificaron las sentencias de primera instancia mandando a pagar a Edihora la indemnización por *despido intempestivo y más beneficios de ley*.

En segunda instancia, todos los juzgadores motivaron sus sentencias, conforme a Derecho, argumentando que Edihora no logró probar la imposibilidad de trabajar debido a la pandemia y que no presentó pruebas de haber aplicado las medidas emergentes para preservar los puestos de trabajo. Mantuvieron un criterio unificado respecto a que existió un despido intempestivo y una inadecuada aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor; es decir, los Magistrados concluyeron que Edihora vulneró los derechos laborales de los extrabajadores al aplicar la causal prevista en el art. 169, numeral 6, del Código del Trabajo.

Edihora presentó *recursos extraordinarios de casación* basado en el caso cinco (05)<sup>74</sup> del art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), argumentando que los juzgadores de primera y segunda instancia han incurrido en una errónea interpretación del art. 169, num. 6 del Código del Trabajo.

---

<sup>74</sup> “Art. 268. [...] 5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto”.

Los juzgadores del *Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia* no casaron las sentencias recurridas por Edihora respecto al caso cinco (05), desestimándolo en su totalidad, de forma motivada y fundamentada, hicieron conocer que los jueces de nivel inferior habían resuelto con apego a la Constitución y la ley.

## 5.2. Criterio de la Corte Nacional de Justicia

La Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado en varios casos en los que Edihora ha sido la parte accionada. Como ejemplo, se puede citar el proceso Nro. 11371-2020-00062, que llegó a conocimiento de la referida Corte para resolver el recurso de casación, tras ser admitido a trámite por la causal caso cinco (05) del art. 268 del COGEP<sup>75</sup>. Edihora fundamentó su recurso de casación aseverando que el juez de primera instancia, así como los jueces que conocieron el recurso de apelación, aplicaron de forma errónea el artículo 169.6 del Código del Trabajo y el artículo 30 del Código Civil, bajo el siguiente argumento:

los juzgadores de alzada no han considerado que, debido a los efectos jurídicos de los Decretos Ejecutivos Nos. 1017 y 1052 respecto de la suspensión de la jornada laboral presencial y la actividad de comunicación propia de la empresa, existió la imposibilidad de que la actora cumpla con sus actividades laborales; en consecuencia, el contrato de trabajo culminó por fuerza mayor o caso fortuito y no por despido intempestivo.<sup>76</sup>

Edihora pretendía justificar la *imposibilidad* de *ejecutar* sus labores de forma presencial, así como, de *continuar* con su actividad económica, como consecuencia de los efectos jurídicos que se produjeron por los decretos antes detallados.

En este sentido, los jueces de la Corte Nacional emitieron su *pronunciamiento*, respecto al caso fortuito o fuerza mayor, fundamentaron su análisis en los elementos que deben concurrir para que esta causal se configure; además, destacaron que:

si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal caso fortuito o fuerza mayor el pago de la indemnización por despido intempestivo, la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle la imposibilidad de que el trabajador continúe laborando y en consecuencia el cumplir con sus obligaciones laborales de otorgar el trabajo convenido y la remuneración pactada.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, art. 268 numeral 5.

<sup>76</sup> Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Civil y Mercantil, “Sentencia”, *Juicio n.º 11371-2020-00062, Valdez Narváez Melania contra Compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda.*, 26 de julio de 2022.

<sup>77</sup> *Ibid.*

El Tribunal resaltó la importancia que tiene para Edihora demostrar la imposibilidad de continuar con la ejecución de las labores, de mantener la relación contractual con su personal y cumplir con el pago de la remuneración.

al caso en concreto, no le es aplicable el contenido del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo como causal de terminación legal de la relación laboral, fuerza mayor o caso fortuito, toda vez que, la circunstancia alegada debe necesariamente imposibilitar la continuación del trabajo de la actora, debiendo la parte demandada justificar que este se vuelve inviable o exista imposibilidad de que el trabajador continúe laborando en las condiciones en que fue inicialmente contratado, y que este evento sea inimputable, imprevisible e irresistible para el empleador; pues, la sola declaratoria de estado de excepción, y la consiguiente suspensión de la jornada presencial de trabajo, no implicó por sí misma una causa de terminación del vínculo de trabajo, como mal lo entiende la parte casacionista.<sup>78</sup>

En el caso en estudio, la Corte Nacional de Justicia se pronunció sobre la terminación ilegal de la relación laboral mediante la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, determinando que Edihora debía probar la *imposibilidad* de continuar con el trabajo y demostrar que las condiciones laborales habían cambiado de manera que imposibilitaban la ejecución de las actividades del trabajador. Los jueces reiteraron que la declaración del estado de excepción y la suspensión de la jornada presencial de trabajo no eran suficientes para que Edihora las invoque como causal para dar por terminado el contrato de trabajo.

### **5.3. *Ultima ratio* de aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor**

En el contexto de la pandemia por la COVID-19, el Estado ecuatoriano expidió diferentes AM por medio del ente rector en materia del trabajo con la finalidad de preservar las diferentes fuentes de empleo y reducir el impacto de la emergencia sanitaria en la economía de los ciudadanos. Los AM también son parte del ordenamiento jurídico y son de obligatorio cumplimiento, por lo que, es preciso citar a los jueces de la Corte Nacional de Justicia cuando abordan sobre este tema explicando que:

cuando se alude caso fortuito, por el COVID 19, debía cumplirse otras obligaciones de orden legal, como son los Acuerdos Ministeriales que dictó para dicho efecto el Ministerio de Trabajo, y que evidentemente no ha cumplido los demandados. Recordemos que, *conforme a nuestra Constitución, nuestra legislación no se compone*

---

<sup>78</sup> Ibid.

*solo de leyes orgánicas y ordinarias, sino también de todo el marco jurídico que se expide para el funcionamiento de ciertas leyes, pues aquellas permiten optimizar las normas orgánicas y ordinarias, nos referimos a reglamentos y Acuerdos Ministeriales.*<sup>79</sup>

Los AM del MDT establecían diferentes alternativas a las cuales Edihora podía acogerse con la finalidad de preservar las fuentes de empleo y no fomentar el desempleo. Entre las principales alternativas estaban: (i) El teletrabajo; (ii) la modificación, reducción y suspensión de la jornada de trabajo; (iii) calendarización de pagos de las obligaciones que se encontraban pendientes; (iv) la regulación emergente de vacaciones. Sin duda alguna, Edihora debía aplicar cada una de estas medidas hasta agotarlas por completo y solo después de esto, podía aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor la cual debía ser justificada de forma fundamentada al momento que se registraba, en el Sistema Único de Trabajo (SUT), la terminación del contrato de trabajo, medida que el Estado proponía en la búsqueda de la protección de la parte más débil de la relación laboral conforme lo determinaban los AM MDT-2017-135 y AM MDT-2020-081.

El objetivo de los referidos AM fue dar medidas y soluciones alternativas para procurar mantener la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

En la búsqueda de proteger y garantizar la estabilidad laboral, el Estado ecuatoriano dictaminó (art. 2 AM MDT-2020-081),<sup>80</sup> como obligación del empleador, el justificar la imposibilidad de ejecutar su actividad económica por caso fortuito o fuerza mayor, dejando constancia de forma expresa que: Quien pretenda invocar esta causal para terminar la relación laboral con sus trabajadores podría hacerlo, pero de *última ratio*; es decir, el empleador debía *agotar* todas las medidas alternativas propuestas por el gobierno y, si ninguna de estas resultaba suficiente para mantener el puesto de trabajo se podía considerar la insubsistencia la relación laboral.

---

<sup>79</sup> Ibid.; énfasis añadido.

<sup>80</sup> El AM MDT-2020-081 del 10 de abril del 2020, reforma el AM MDT-2017-0135 a través del cual se expidió el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados; y en su art. 2 agrega la disposición transitoria séptima, misma que determina que el empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal número 6 del art. 169 del Código del Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:

1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo; los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen el registro serán sancionados de conformidad con el art. 7 del Mandato Constituyente 8.

2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplado en la normativa vigente.

Por lo expresado, para dar por terminado el contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, Edihora debía demostrar que existía la imposibilidad de trabajo en razón de la pandemia por la COVID-19, que ya no seguía en el ejercicio de su actividad económica de forma física o por cualquier otro medio; es decir, Edihora debía probar que cumplía con el presupuesto del art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que la pandemia le produjo una causa imprevisible e irresistible de forma inmediata o razonablemente mediata y que a consecuencia de esta se le imposibilitó el cumplimiento de la relación laboral con sus trabajadores.

#### **5.4. Efectos de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). Disposición interpretativa única**

La LOAH fue promulgada el 22 de junio del 2020; sin embargo, pese haber entrado en vigencia con posterioridad a la terminación de la relación laboral, los trabajadores que presentaron acciones judiciales en contra de Edihora, no dudaron en solicitar su aplicación, con la finalidad de obtener el incremento multiplicado por la constante de uno punto cinco (1.5) en el cálculo de su indemnización, por cuanto, según ellos, el empleador había invocado de manera injustificada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral. Edihora no se encontraba condicionada y peor aún obligada a observar y aplicar la disposición interpretativa única de la LOAH al momento de haber invocado la referida causal.

El criterio de la CCE, en la sentencia n.º 23-20 CN/21 y acumulados/21, emitida el 01 de diciembre de 2021 y publicada en el Registro Oficial, Edición Constitucional Nro. 259 de 03 de enero de 2022, determina que se suspenda la aplicación de la disposición interpretativa única de la LOAH y proceda a analizar cada caso por separado, complementándolo con un análisis pormenorizado sobre las leyes interpretativas y los principios que asisten a las partes.

La Corte fundamenta su sentencia en la jurisprudencia de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, como ya se ha dado a conocer en este trabajo, destacando los elementos (imprevisibilidad, irresistibilidad, causalidad e inimputabilidad) que deben concurrir para que se configure la causal en estudio.

Es enfática al recalcar la importancia que tiene para esta causal el evento no deseado que no se lo ha podido prever o evitar (imprevisibilidad e irresistibilidad) por cualquier medio implementado por el empleador, reflejándose en el impedimento para la



ejecución del objeto del contrato laboral (prestación de servicios lícitos y personales) existente entre las partes (empleador y trabajador).

Durante la pandemia para el empleador que pretendía invocar esta causal para dar por terminado el vínculo laboral con sus trabajadores “era suficiente demostrar los elementos de la imprevisibilidad o irresistibilidad, por tanto, se entendía que estas causales de terminación de la relación laboral eran interpretadas y aplicadas de la manera que había sido determinada por la jurisprudencia de la Corte Nacional”.<sup>81</sup>

En este sentido, la Corte determina que el empleador que pretenda invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor debe demostrar que se ha configurado elementos de la *imprevisibilidad* o *irresistibilidad* frente al evento no deseado y de la misma forma establece que los juzgadores que conozcan las causas que se iniciaron por la aplicación de esta causal deben interpretarla y aplicarla conforme lo ha determinado la Corte Nacional de Justicia en los precedentes jurisprudenciales. Por lo que, es de gran importancia destacar que cada caso debe ser valorado de forma individual con sus propios elementos y pruebas aportadas por las partes que servirán como base para que el juzgador resuelva si existió o no los elementos suficientes que logren configurar la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

En conclusión, la Ley interpretativa debe explicar el sentido en el que se debe aplicar una norma, y no debe incorporar elementos que no han sido parte de la norma interpretada por que daría un sentido diferente al que se interpreta, entendiéndose como una reforma legal.

Esta resolución no tiene mayor incidencia sobre los casos de estudio, por cuanto la promulgación de la LOAH se dio posterior a la terminación de la relación laboral entre Edihora y sus trabajadores, tal como se puede observar en la figura 3 en donde se representa en la línea del tiempo los acontecimientos ocurridos.

---

<sup>81</sup> Ecuador Corte Constitucional de Ecuador, “Sentencia 23-20-CN Y Acumulados/21”, en caso no 23-20-CN Y Acumulados, 1 de diciembre de 2021, [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJINS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJINS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=), pár. 67.

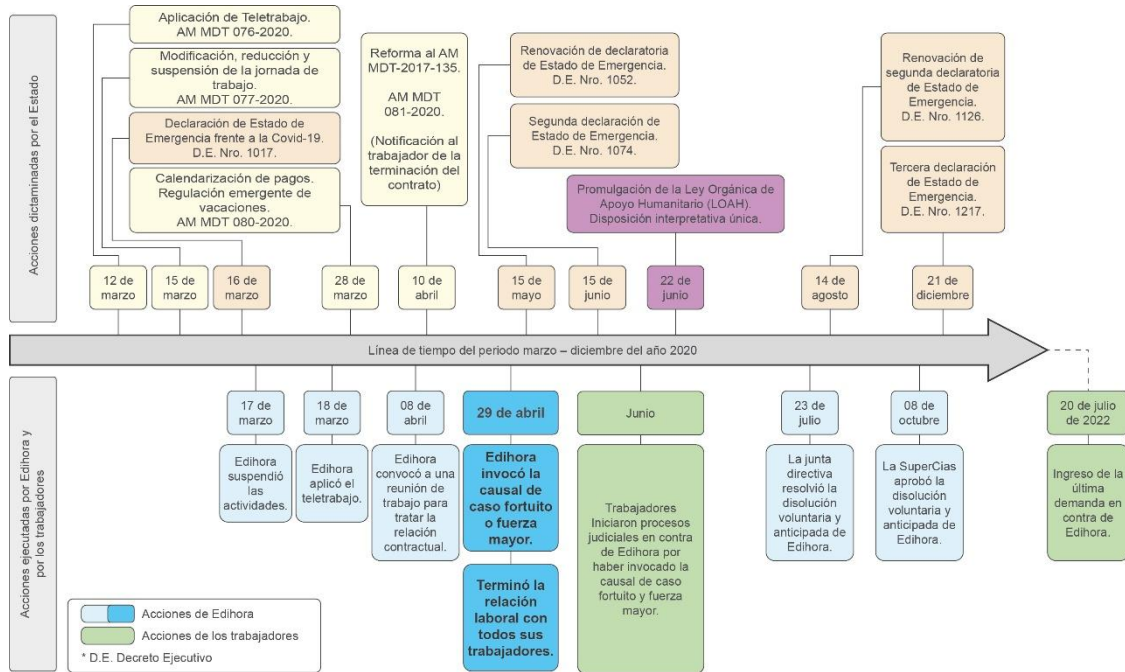


Figura 3. Temporalidad de los acontecimientos en el caso Edihora  
Elaboración propia

Los extrabajadores cuando presentaron las demandas ante el juez de trabajo solicitaban la aplicación de la LOAH para beneficiarse del recargo del 50 % sobre el monto de indemnizaciones, por cuanto consideraban que Edihora había invocado de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar sus contratos de trabajo. Esta petición no fue aceptada por los jueces que mediante sentencia motivada resolvieron las diferentes causas recalcando que la Ley no es de carácter retroactivo. Cabe destacar que los extrabajadores consideraban que se la podía aplicar por ser la interpretación de una norma que ya había sido promulgada con anterioridad. Esta disposición interpretativa es contraria a la norma interpretada por cuanto incorpora nuevos elementos atentando en contra de la seguridad jurídica.

En conclusión, la Resolución emitida por la CCE no tiene influencia en las resoluciones de los casos en estudio, ya que todos los juzgadores consideraron inaplicable el incremento de la indemnización por despido intempestivo contemplada en el art. 188 del Código del Trabajo, multiplicada por uno punto cinco (1.5). Esto se debe a que la CCE resolvió que la disposición en cuestión no fue interpretativa, sino reformativa, por lo que el incremento del 1.5 no aplica a los despidos ocurridos antes de la entrada en vigor de la LOAH, que introdujo dicha reforma.

## Capítulo tercero

### Medidas para garantizar el respeto y no vulneración de derechos de trabajadores frente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor

El caso fortuito o fuerza mayor se constituye en una causa legal justificada que faculta al empleador para que pueda dar por terminado el contrato de trabajo cuando se encuentre inmerso en eventos extraordinarios imprevisibles e irresistibles que imposibiliten ejecutar la actividad económica de su centro de trabajo. Esta situación en la actualidad ha dado paso a conflictos laborales entre el empleador que se acoge a esta causal y el trabajador que se ve afectado tras perder su trabajo y principal fuente de ingresos económicos para su sustento, situación que de forma directa vulnera la estabilidad laboral.

Es preciso destacar que, la carta magna ecuatoriana reconoce el derecho al trabajo y, sobre todo, el no retroceso de los derechos laborales, por lo que toda reforma laboral que se realice debe ser en pro del trabajador, que no reduzca derechos, sino que refuerce la estabilidad laboral y no permitir la flexibilidad y precariedad laboral.

La reforma beneficiaría a los actores de la relación laboral, por lo que se propone la *suspensión laboral sin remuneración*. Esta figura legal busca *preservar* los puestos de trabajo, *evitar* que a pretexto de aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor el empleador de por terminada la relación laboral vulnerando los derechos fundamentales del trabajador.

La suspensión laboral sin remuneración constituiría una alternativa para evitar la terminación del contrato individual de trabajo, garantizando la estabilidad laboral. Esta medida facultaría al empleador que se encuentre en la imposibilidad de continuar con la ejecución de su actividad económica para suspender las labores, sin que ello implique la terminación de la relación laboral. No obstante, el *empleador* asumiría la responsabilidad de continuar pagando los aportes a la seguridad social de todo su personal.

Por su parte, el *trabajador* suspendido quedaría facultado para realizar otra actividad económica o prestar sus servicios a otro empleador durante el tiempo que dure la suspensión; de esta manera, se busca proteger al trabajador bajo los principios del derecho laboral, garantizando la estabilidad en el empleo y evitando el menoscabo de sus derechos.

Esta suspensión contribuye a la búsqueda de la igualdad social entre empleador y trabajador. Si bien se considera al empleador como la parte más fuerte en la relación laboral, es el Estado quien procura velar por la protección de la parte más débil.

La reforma para la aplicación de esta causal serviría como una medida de protección para garantizar la estabilidad del trabajador ante futuros eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles que imposibiliten la ejecución de actividades laborales. Aunque el trabajador no percibiría una remuneración mensual durante la suspensión, conservaría su puesto de trabajo, mantendría sus aportes a la seguridad social y tendría la posibilidad de prestar servicios a otro u otros empleadores sin que ello se considere un abandono intempestivo de su puesto.

Por su parte, el empleador que enfrente este tipo de situaciones ya no estaría obligado a disponer de recursos económicos suficientes para garantizar la continuidad del contrato de trabajo, sino que podría enfocarse en asegurar el pago de los aportes a la seguridad social y en la reactivación de su centro de trabajo, facilitando así la reincorporación de su personal.

En este sentido, la reforma propuesta constituye una alternativa menos perjudicial en comparación con la terminación del contrato y la posible disolución y liquidación del negocio, ofreciendo un mecanismo viable tanto para empleadores como para trabajadores.

Dado lo anterior, se considera que es factible desarrollar y fundamentar esta propuesta a la luz de los principios y normativa del derecho laboral. La norma suprema determina que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, y reconoce el derecho al trabajo, así como la progresividad y no regresividad de derechos. En consecuencia, se deja abierta la posibilidad para que se realicen reformas laborales que favorezcan al trabajador, sin disminuir, limitar, o restringir sus derechos. Sin embargo, cualquier propuesta de reforma laboral debe observar y respetar el *principio de continuidad*, asegurando “al trabajador protección frente a la pérdida del empleo, lo cual entraña buscar la estabilidad del trabajador”.<sup>82</sup> En este contexto, es crucial garantizar que ninguna reforma propuesta cause perjuicio o implique una regresión en los derechos ya adquiridos por los trabajadores.

Para garantizar una alternativa integral y efectiva, es fundamental considerar mecanismos complementarios que mitiguen el impacto económico de la suspensión

---

<sup>82</sup> Andrés Tarquino Páez Benalcázar, *Principios del Derecho del Trabajo* (Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2019), 50–51.

laboral sin remuneración. En este sentido, el seguro de desempleo, administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), podría ser una herramienta clave para proporcionar un ingreso temporal a los trabajadores mientras dure la suspensión de la relación laboral.

En la actualidad, este seguro está diseñado para quienes han perdido su empleo de manera definitiva; por lo tanto, su aplicación en casos de suspensión temporal requeriría ajustes normativos que permitan su acceso sin que el trabajador deba estar cesante por más de 60 días ni enfrentar la terminación del contrato. Se podría establecer un esquema específico en el cual los trabajadores a quienes se aplique la suspensión de la relación laboral no deban cumplir con los requisitos de aportación y tiempo de afiliación para recibir una compensación parcial durante el período de suspensión.

Asimismo, es pertinente analizar la figura del paro patronal, que históricamente ha sido un mecanismo unilateral del empleador, pero que podría reformularse en este contexto para equilibrar los intereses de ambas partes. Su regulación debería incluir condiciones que aseguren la protección del trabajador y prevengan el abuso de esta medida. La combinación del seguro de desempleo con una regulación adecuada del paro patronal ofrecería una solución más equitativa, evitando que la suspensión derive en precarización laboral y garantizando que la estabilidad del trabajador no dependa exclusivamente de la reactivación del empleador.

El *principio de no regresividad* refuerza la continuidad y estabilidad laboral. A decir de Jorge Vásquez es:

Una de las características y principios fundamentales del derecho laboral, es la estabilidad que busca, tiene o reclama el trabajador, un afán de permanencia en la fuente de sus ingresos, y como tal entendemos al derecho a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, hasta cuando esta termine por una de las causas legales previstas en la ley o cuando el trabajador se retire voluntariamente u opte por la jubilación, existiendo normas constitucionales y legales que protegen y procuran que se respete este principio.<sup>83</sup>

Este principio constituye una garantía para el trabajador, convirtiéndose en un obstáculo para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral de forma injustificada; es decir, el bien jurídico que protege es el derecho al trabajo.

---

<sup>83</sup> Jorge Vásquez López, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano* (Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2017), 225.

La CCE, en la sentencia Nro. 037-16-SIN-CC cita parte de la sentencia C-228/11 de la Corte Constitucional de Colombia, donde se realiza un análisis del *principio de no regresividad* en el siguiente sentido:

todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. [...] es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta, sino que debe ser entendida como una prohibición *prima facie*. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo.<sup>84</sup>

Este principio no impide que los derechos laborales se puedan modificar; sin embargo, cualquier modificación debe estar justificada, y no puede conllevar la disminución o eliminación de un derecho ya reconocido. No obstante, el *principio de no regresividad* admite ciertas excepciones en casos específicos de flexibilidad laboral, siempre que se demuestre que son necesarias para *proteger el interés general* y no solo el interés de un grupo reducido, como en el caso de eventos extraordinarios (paro patronal) o calamidades públicas (pandemia).

Para que una reforma normativa respete el principio de no regresividad, es fundamental que no implique una reducción de los derechos adquiridos por los trabajadores ni deteriore sus condiciones laborales o su calidad de vida. Cualquier reforma debe fundamentarse en razones de interés público y no en el beneficio exclusivo de los empleadores; en este sentido, debe estar justificada por motivos legítimos, alinearse con los principios constitucionales y aplicarse de manera progresiva. Esto implica que debe fortalecer la protección de los derechos del trabajador sin desconocer los avances previamente alcanzados

La transparencia en el proceso de reforma y la consulta con los sectores afectados son también aspectos cruciales para evitar vulnerar el principio de no regresividad. En otras palabras, la reforma no debe:

- a) Reducir o eliminar derechos ya reconocidos a los trabajadores.
- b) Empeorar las condiciones de trabajo o el nivel de vida de los trabajadores.
- c) Carecer de una justificación legal válida.

---

<sup>84</sup> Ecuador Corte Constitucional de Ecuador, “Sentencia 037-16-SIN-CC”, en *Caso n.º 0054-11-IN*, 15 de junio de 2016, 14, <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2b50c9fb-4f79-423b-968e-29167cf1410e/0054-11-in-sen.pdf?guest=true>.

- d) Ser implementada de forma abrupta o sin considerar las opiniones de los sectores afectados.

Al cumplir con estas condiciones, se asegura que la reforma no afecte de forma negativa los derechos de los trabajadores y se ajuste al principio de no regresividad.

La Constitución de la República del Ecuador, en su art. 11.8,<sup>85</sup> determina que los derechos deben desarrollarse de forma progresiva, y el Estado tiene la obligación de garantizar que las y los ciudadanos puedan acceder a los beneficios del reconocimiento y libre ejercicio de estos; además, cualquier acción u omisión en contrario es inconstitucional. De la misma manera, el art. 326.2 reconoce que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

De la norma constitucional, de los estándares de protección de los sistemas de protección de Derechos Humanos, y la jurisprudencia constitucional, se desprende que el ejercicio de los derechos constitucionales -sobre todo aquellos cuya satisfacción se expresa en la percepción de un beneficio económico-, no puede ser disminuido sino es en virtud de una razón plenamente justificada en la Constitución de la República o alguna norma que forme parte del bloque de constitucionalidad, y debe haberle precedido la más cuidadosa consideración para su adopción.

Ello quiere decir que toda ampliación que se haga más allá del mínimo no restringible, debe ser protegida por el Estado hasta el máximo de sus capacidades, y no puede efectuarse un retroceso sin que éste se haya justificado en la consecución de otro derecho constitucional, ni se hayan descartado las demás opciones de optimización de recursos [...].<sup>86</sup>

Con la exposición de los principios rectores en materia del trabajo y con el reconocimiento del *principio de no regresividad* de los derechos en la norma suprema del Estado, se evidencia que los derechos del trabajador no pueden ir en detrimento. Las normas que se lleguen a crear o reformar no deben disminuir o restringir derechos, sino lo contrario; es decir, deben ser de carácter progresivo que permitan un reconocimiento pleno y un ejercicio sin restricciones.

---

<sup>85</sup> “Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: [...] 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”.

<sup>86</sup> Ecuador Corte Constitucional de Ecuador, “Sentencia 002-18-SIN-CC”, en *Casos n.º 0035-15-IN, 0029-15-IN, 0032-15-IN, 0034-15-IN, 0095-15-IN y 0030-15-IN Acumulados*, 21 de marzo de 2018, 73, <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/73ee569a-1f7b-4a09-a8d3-48d9c831ad90/0029-15-in-sen.pdf?guest=true>.

Sin embargo, en situaciones excepcionales, como casos de fuerza mayor o eventos extraordinarios, podría justificarse una modificación temporal y delimitada de ciertos derechos laborales, siempre que se demuestre su absoluta necesidad para la protección del interés general y se implemente con todas las salvaguardas legales. Estos antecedentes respaldan la factibilidad de la propuesta presentada en este trabajo, en tanto busca garantizar la igualdad social y la estabilidad laboral del trabajador en circunstancias extraordinarias.

La propuesta consiste en aplicar la figura denominada: *Suspensión del contrato de trabajo*, la cual podría aplicarse en la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Esta suspensión también podría beneficiar al trabajador en otras circunstancias, como cuando se encuentre sujeto a procesos judiciales que restrinjan temporalmente su derecho a la libertad, por ejemplo, en casos de prisión preventiva, lo que justificaría su imposibilidad de cumplir con sus funciones laborales. No obstante, si por infortunio se llegara a dictar una sentencia condenatoria en firme contra el trabajador, el empleador quedaría facultado para dar por terminada la relación laboral.

## 1. Propuesta de reforma a la causal de caso fortuito o fuerza mayor del Código del Trabajo

### Reforma al Código del Trabajo

Artículo 1.- En el artículo 60, en su primer párrafo, incorpórese a continuación del texto: “el empleador abonará la remuneración” el siguiente texto: “hasta por noventa (90) días”; quedando el párrafo de la siguiente forma:

Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo. - Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración hasta por noventa (90) días, sin perjuicio de las reglas siguientes.”.

Artículo 2.- A continuación del artículo 78, incorpórese el Parágrafo 4to. De la suspensión laboral sin remuneración, con el siguiente articulado:

Art. ... **Suspensión total.** - El contrato de trabajo se suspenderá de forma total cuando, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor o caso fortuito, paro patronal u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador y/o trabajador, se interrumpa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios lícitos y personales, así como la del empleador de pagar la remuneración respectiva, subsistiendo el vínculo laboral.

Art. ... **Requisitos para la suspensión.** El empleador podrá suspender el contrato de trabajo sin remuneración hasta por noventa (90) días, una vez que se haya aplicado el art. 60 de este código y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:



1. Demostrar la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuación del trabajo.

2. Haber agotado todas las medidas alternativas para evitar la suspensión del trabajo, como el teletrabajo, las vacaciones anticipadas o la reducción de la jornada laboral.

Art. ... **Seguro de desempleo y paro patronal.** Durante el período de suspensión del contrato de trabajo sin remuneración, el trabajador podrá acceder a un seguro de desempleo, cuyo financiamiento provendrá del Fondo de Seguro de Desempleo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con una duración máxima de 180 días.

Art. ...- **Efectos de la suspensión.** Durante la suspensión del contrato de trabajo sin remuneración se deberá cumplir con lo siguiente:

1. Para el **trabajador:**

- a) Se interrumpe la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales para los que fue contratado.
- b) Podrá prestar sus servicios para otro u otros empleadores.
- c) Mantendrá su afiliación a la seguridad social.

2. Para el **empleador:**

- a) Se **interrumpe** la obligación de pagar la remuneración mensual al trabajador.
- b) No suprimirá los puestos de trabajo.
- c) Deberá pagar los aportes patronales a la seguridad social de todos sus trabajadores y, en caso de que el trabajador no perciba remuneración durante la suspensión, el aporte personal será cubierto con cargo al seguro de desempleo, mientras dure la suspensión.

Art. ... **Extensión de la suspensión.** En casos de crisis prolongada, el Ministerio del Trabajo podrá autorizar la extensión de la suspensión del contrato de trabajo hasta por noventa (90) días adicionales, previa verificación de la imposibilidad de reactivar las actividades laborales. Durante este período, el trabajador podrá acogerse al seguro de desempleo o prestar servicios para otros empleadores sin que esto implique la terminación de su contrato suspendido.

Art. ... **Terminación del contrato de trabajo.** Superado el período de suspensión de noventa (90) días, y de continuar imposibilitado de reactivar las labores en el centro de trabajo, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor, siempre que se demuestre que se han agotado todas las medidas alternativas, tales como:

Teletrabajo,

Vacaciones anticipadas

Reducción de jornada,

En general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

Estos períodos de suspensión no podrán descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

En caso de terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a:

- 1. Liquidación completa, incluyendo el pago de vacaciones acumuladas y beneficios proporcionales.
- 2. Acceso preferencial a programas de reubicación laboral gestionados por el Ministerio del Trabajo.
- 3. Indemnización proporcional, en caso de que la empresa haya recibido beneficios estatales para sostener el empleo y, aun así, haya finalizado la relación laboral.

Fundamentación: La propuesta de suspensión del contrato de trabajo sin remuneración por el lapso de noventa (90) días se fundamenta en los estados de excepción emitidos en el año 2020 por el presidente de la República del Ecuador, los cuales fueron fundamentales para “establecer las medidas oportunas y retardar la expansión y contagio

acelerado de la población ecuatoriana durante la Pandemia de la COVID-19”.<sup>87</sup> Además, se fundamenta en los estados de excepción que pudieren expedirse a futuro por motivos extremos, asegurando así una respuesta adecuada a situaciones imprevistas que afecten la actividad laboral y económica.

En el caso de estudio, la existencia de una figura legal como la suspensión del contrato de trabajo sin remuneración habría evitado despidos masivos y la liquidación de Edihora, promoviendo la estabilidad y continuidad laboral y contribuyendo a la reactivación económica del país.

La suspensión no solo beneficiaría al *trabajador*, al permitirle conservar su empleo y acceder a servicios de seguridad social, sino también al *empleador*, al permitirle mantener su centro de trabajo durante periodos de inactividad. A la *sociedad* le genera reactivación económica indirecta a través de la compra de insumos al retornar a las actividades, y al *Estado* le proporciona ingresos a través del pago de tributos.

---

<sup>87</sup> Pozo Calderón et al., “Los estados de excepción en el Ecuador durante la pandemia de la COVID-19”, 43.

## Conclusiones

El marco jurídico ecuatoriano carece de una definición precisa de los elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor. El artículo 30 del Código Civil solo ofrece ejemplos generales, lo que ha provocado interpretaciones erróneas y subjetivas. Esta falta de claridad crea incertidumbre jurídica y permite que se utilicen criterios dispares en la resolución de casos similares, afectando la coherencia en la aplicación del derecho.

En el ámbito laboral ecuatoriano, para la terminación de un contrato bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor, es necesario demostrar la existencia de un evento imprevisible e irresistible que impida al empleador continuar con sus actividades económicas. Es crucial establecer un vínculo directo entre el evento y la imposibilidad de mantener la relación laboral, así como probar que el evento no es atribuible a negligencia o dolo del empleador. Estos requisitos aseguran que la terminación sea objetiva y justa, protegiendo los derechos de ambas partes.

El caso de Edihora ilustra una aplicación incorrecta de la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Edihora no agotó las medidas preventivas recomendadas por el Ministerio de Trabajo, incumpliendo sus obligaciones legales. Esta omisión llevó a una aplicación errónea de la causal para la terminación de contratos, resultando en demandas laborales y en la liquidación de la empresa.

En las instancias judiciales relacionadas con Edihora, los jueces evaluaron la causal de caso fortuito o fuerza mayor y determinaron que no se cumplían todos los elementos necesarios, especialmente la inimputabilidad. Esto llevó a la condena de Edihora a pagar indemnizaciones y beneficios legales a los trabajadores. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) promulgada posteriormente no tuvo efecto en estas resoluciones.

La Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia Nro. 23-20-CN y Acumulados/21, ha enfatizado que los jueces deben analizar cada caso de forma individual al invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, y no aplicar interpretaciones únicas que comprometan el principio de seguridad jurídica.

## **Recomendaciones**

Definir de manera precisa la causal de caso fortuito o fuerza mayor por parte del legislador, con el fin de proporcionar claridad tanto a los juristas que pretendan invocar y utilizar esta causal, como a los juzgadores o autoridades encargados de velar por los derechos de los individuos y el cumplimiento de las normas.

Exigir que, para que el empleador pueda invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, demuestre que dicha causal cumple completamente con cada uno de los elementos constitutivos de su naturaleza jurídica.

Gestionar de manera permanente, por parte del Estado ecuatoriano y el Ministerio de Trabajo (MDT), la aplicación efectiva de la figura legal de la suspensión del contrato de trabajo, en el marco de la propuesta de reforma al Código del Trabajo. Esta figura busca garantizar la estabilidad laboral frente a situaciones imprevistas e irresistibles, estableciendo una duración específica de la suspensión y requisitos claros para su aplicación, con el fin de proteger tanto a empleadores como a trabajadores.

## Bibliografía

- Almeida Vintimilla, Gabriel Eduardo. “¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del COVID-19”. *USFQ Law Review* 8, n° 1 (9 de mayo de 2021): 01–25. doi:10.18272/ulr.v8i1.2024.
- Ávila Santamaría, Ramiro. “En defensa del neoconstitucionalismo transformador”. *Las distintas dimensiones de la independencia judicial: comparando las cortes de justicia de Chile, Perú y Ecuador*, n° 56 (2012): 25–60.
- Barrientos Zamorano, Marcelo. “La obligación de seguridad en la subcontratación laboral: previsibilidad del hecho y del daño”. *Revista chilena de derecho* 39, n° 1 (abril de 2012): 77–111. doi:10.4067/S0718-34372012000100005.
- Brantt Zumarán, María Graciela. “El caso fortuito: Concepto y función como límite de la responsabilidad contractual”. *Cuadernos de análisis jurídico* 7 (2011): 47–82.
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. 16ª ed. Enciclopedias, diccionarios y repertorios. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2003.
- Caicedo Tapia, Danilo Alberto. “El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución”. *Foro: Revista de Derecho*, n° 12 (2009): 5–29.
- CEPAL, NU, y OIT. “Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política”, 2020, 1–60.
- Chang Hernández, Guillermo Andrés. “El caso Brunito: Culpabilidad y criterio de imputación en la responsabilidad civil. Comentario a la Casación N.º 1714-2018 Lima”. *Actualidad Civil*, n° 65 (2 de diciembre de 2019): 83–97.
- Chica Ortiz, Jorge Luis, y Alberto Mauricio Pangol Lascano. “La fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19”. *Sociedad & Tecnología* 4, n° S2 (29 de octubre de 2021): 608–23. doi:10.51247/st.v4iS2.173.
- Ecuador. *Código Civil*. Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005.
- . *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015.

- Ecuador Consejo de la Judicatura. “E-SATJE 2020 - Consulta de procesos judiciales electrónicos”. Accedido 30 de octubre de 2023. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/expel-busqueda-avanzada>.
- Ecuador Corte Constitucional de Ecuador. “Sentencia 002-18-SIN-CC”. En *Casos n.º 0035-15-IN. 0029-15-IN. 0032-15-IN. 0034-15-IN, 0095-15-IN y 0030-15-IN Acumulados*, 21 de marzo de 2018. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/73ee569a-1f7b-4a09-a8d3-48d9c831ad90/0029-15-in-sen.pdf?guest=true>.
- . “Sentencia 23-20-CN Y Acumulados/21”. En *Caso no 23-20-CN y acumulados*, 1 de diciembre de 2021. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJlNS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwY2VkZDc0MS11NTAyLTRIYWEtOTJlNS1jM2U2MTYwYTA0NjAucGRmJ30=).
- . “Sentencia 037-16-SIN-CC”. En *Caso n.º 0054-11-IN*, 15 de junio de 2016. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2b50c9fb-4f79-423b-968e-29167cf1410e/0054-11-in-sen.pdf?guest=true>.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia. “Sentencia”. *Juicio n.º 228-2007-Ex.3ra.k.r., Corporación Financiera Nacional contra Alianza Cía. de Seguros y Reaseguros S. A.*, 5 de noviembre de 2009.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Civil y Mercantil. “Sentencia”. *Juicio n.º 17230-2017-01394, Genny del Socorro Paredes Enríquez contra Banco Pichincha C. A.*, 3 de agosto de 2018.
- . “Sentencia”. *Juicio n.º 11371-2020-00062, Valdez Narváez Melania contra Compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda.*, 26 de julio de 2022.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. “Sentencia”. *Juicio no. 13354--2016--00389, José Dember Anchundia Castro contra Industrias ALES C.A.*, 19 de noviembre de 2018.
- Ecuador Corte Provincial de Justicia de Loja Unidad Judicial de Trabajo. “Proceso”. *Juicio n.º 11371-2020-00118, Rivas Guaman Edgar Augusto contra Compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda.*, 31 de julio de 2020.
- . “Proceso”. *Juicio n.º 11371-2020-00154*, 15 de septiembre de 2020.
- Égüez, María Fernanda Cedeño, y Diego Zambrano Álvarez. “Seguridad y periodismo en época de pandemia: el caso Ecuador”. *Revista Enfoques de la Comunicación*, nº 3 (2020): 13–47.

- Fundamedios. "Medios impresos ecuatorianos colapsan económica y operativamente durante la pandemia". *Fundamedios*, 29 de abril de 2020. <https://www.fundamedios.org.ec/alertas/periodicos-ecuatorianos-imprimirse-pandemia-lahora/>.
- Galindo Garfias, Ignacio. "I-J". *Diccionario jurídico mexicano*, 41–42. E 27. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1948. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1172-diccionario-juridico-mexicano-t-v-i-j>.
- Guevara Bárcenas, Alba, y Guillermo Ortega Caicedo. *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: ONI Grupo Editorial, 2019.
- Lalanne, Julio. "Los principios del Derecho del Trabajo." *Revista de Derecho*, n° 11 (2015): 135–77. doi:10.22235/rd.v0i11.727.
- Latorre, Edison Calahorrano. "Derecho de contratos y excepcionalidad: reaparición de instituciones y retorno a los principios en contexto de COVID-19". *Ius Humani: Revista de Derecho* 9, n° 2 (2020): 159–201.
- Lema Quinga, Bolívar Sandrino. *El derecho en época de crisis por el coronavirus COVID-19 (caso fortuito)*. Ecuador: Gráficas Modelo, 2022.
- López Jara, Diego Xavier, y Marianela Espinoza Álvarez. "Reflexiones jurídicas del bloque de constitucionalidad ecuatoriano a la luz de la sentencia No. 11-18-CN/19: matrimonio igualitario". *UDA Law Review*, n° 3 (2021): 64–73.
- Masabanda Analuiza, Galo Ivan. *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato: Pío XII, 2018. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>.
- Mingo Morocho, Rigoberto. "Informe de análisis financiero realizado al periodo diciembre/2019 y abril/2020". *Informe pericial*. Loja, 2020.
- Noticias, Monitoreo de. "Estas son las 50 empresas en Ecuador que más ventas generaron en el 2020". *Observatorio del Cambio Rural*, 10 de julio de 2021. <https://ocaru.org.ec/2021/07/10/estas-son-las-50-empresas-en-ecuador-que-mas-ventas-generaron-en-el-2020/>.
- OIT. "Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis". *Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*, 2 (2020). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf).

- . “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”. *Organización Internacional del Trabajo Ginebra*, s. f., 18.
- Oramas Velasco, Luis Fernando. “Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia”. *Iuris Dictio* (2020): 11. doi:10.18272/iu.v26i26.1830.
- Ospina Molina, Pablo Sergio. “Análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo”. *Advocatus*, n° 34 (29 de mayo de 2020): 25–35. doi:10.18041/0124-0102/a.34.6586.
- Páez Benalcázar, Andrés Tarquino. *Principios del Derecho del Trabajo*. Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2019.
- Pozo Calderón, Edison Manuel, Cristian Esteban Pozo Calderón, Jimmy Gabriel Pozo Calderón, y Nora Carmita Calderón Torres. “Los estados de excepción en el Ecuador durante la pandemia de la COVID-19”. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* 6, n° 2 (22 de septiembre de 2021): 9. doi:10.24133/RCS.D.VOL06.N02.2021.03.
- Rengel Maldonado, Paz Piedad, Rolando Johnatan Macas Saritama, y Paulo Cesar Arrobo Rodríguez. “Análisis constitucional, administrativo, societario y penal frente a la transgresión de derechos y garantías derivados del estado de excepción, decretado por la emergencia sanitaria covid - 2019”. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa* 8, n° 15 (2021): 48–62. doi:10.54753/suracademia.v8i15.738.
- Rinaldoni, María Celeste. “Imputabilidad penal”. *In Iure* 1 (2016). <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/200>.
- Salinas, Pablo. “¿La pandemia de COVID-19 es caso fortuito o fuerza mayor que justifique terminar legítimamente el contrato individual de trabajo en Ecuador?” *Revista jurídica del trabajo* 1, n° 2 (2020): 75–86.
- San Martín Neira, Lilian. “El Caso Fortuito En La Responsabilidad Civil Extracontractual”. *Ius et Praxis* 27, n° 2 (2021): 3–20. doi:10.4067/S0718-00122021000200003.
- Santillán Haro, Ángel. “Caracterización epidemiológica de COVID-19 en Ecuador”. *InterAmerican Journal of Medicine and Health* 3 (2020): 1–7. doi:10.31005/iajmh.v3i0.99.
- Varsi Rospigliosi, Enrique, Nelson Rosenvald, Marco Andrei Torres Maldonado, Enrique Varsi Rospigliosi, Nelson Rosenvald, y Marco Andrei Torres Maldonado. “La pandemia de la COVID-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias



en materia contractual”. *Acta bioethica* 26, n° 1 (mayo de 2020): 29–36.  
doi:10.4067/S1726-569X2020000100029.

Vásquez López, Jorge. *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2017.