



Juicio No. 05371-2020-00101

JUEZ PONENTE: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, viernes 1 de septiembre del 2023, las 16h53. **Vistos:**

El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformada por los juezas nacionales: doctora Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional (Ponente-VOTO SALVADO); María Consuelo Heredia Yerovi; y, doctora Katerine Muñoz Subía; dictan la siguiente sentencia dentro de la causa No. 05371-2020-00101.

I. Antecedentes procesales

1. **Identificación de las partes procesales:** La señora Lilia Marlene Viracocha Pila, sigue juicio sumario laboral en contra de la compañía Valle del Sol S.A. Valdesol, representada por su gerente, el señor Francisco Javier Arteta Villavicencio.

2. **El objeto de controversia determinado en la audiencia única:** El juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, fijó en la audiencia única como puntos de debate que:

^a [¼] La última remuneración percibida por la actora; el pago de la bonificación por desahucio; el pago de la indemnización por despido intempestivo, más el 1.5 determinado en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley de apoyo humanitario; el pago de los respectivos intereses; el pago de costas procesales, en las que se incluirán los honorarios de sus abogados patrocinadores; el pago de utilidades correspondientes desde el año 1998 hasta el año 2020, indicando que dos años ha recibido utilidades sin poder precisar las fechas debido al tiempo; y, el pago proporcional de la jubilación patronal.- [¼]°.

3. **Referencia a la parte dispositiva de la sentencia de primera instancia:** El juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, acepta parcialmente la demanda y dispone que la parte demandada pague a la actora valores por despido intempestivo, desahucio y jubilación patronal proporcional. Con costas.-

4. **Referencia a la parte dispositiva de la sentencia de segunda instancia:** La Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, dicta sentencia con fecha 7 de marzo de 2022, las 10h12, que: *“ [1/4] acepta el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada compañía Valle del Sol S.A, VALDESOL, representada por su Gerente General Francisco Javier Arteta, a través de su procuradora judicial; revoca la sentencia emitida por el juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Latacunga, pues se establece que la relación laboral terminó por la causal del Art. 169 número 6 del Código del Trabajo; en consecuencia, desestima el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, y niega la acción de la señora LILIA MARLENE VIRACOCHA PILA. Sin costas, puesto que la actividad procesal de las partes se ha ejercitado dentro del marco del derecho a recurrir, sin que ello pueda calificarse de abuso del derecho, litigación temeraria o de mala fe. [1/4]° .*
5. **Referencia al recurso de casación:** La parte actora interpone recurso de casación, al amparo de los casos cuatro y cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos-COGEP.
6. La doctora Liz Barrera Espín, Conjuenza Nacional (e), mediante auto de fecha 20 de junio de 2022, las 10h31, dispone que la recurrente aclare/complete el recurso de casación, efectuado aquello, en providencia de fecha 19 de julio de 2022, admite el recurso de casación deducido por la parte actora, únicamente por las acusaciones efectuadas por el artículo 169.6 del CT al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP.

II. Competencia

7. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer, sustanciar y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; artículos 184 y 191 numeral primero del Código Orgánico de la Función Judicial; así como, por lo establecido en el artículo 269 del Código Orgánico General de Procesos y acta de sorteo de 20 de julio de 2023.
8. El tribunal de casación, dentro del término previsto en el artículo 272 del COGEP,

convocó a audiencia para conocer y resolver el recurso de casación, misma que se llevó a cabo el **día jueves 31 de agosto de 2023, a las 11h00**. Una vez escuchadas las partes procesales, el Tribunal se pronunció en forma oral al tenor de lo dispuesto en los artículos 93 y 273 del Código Orgánico General de Procesos; y, con base en las disposiciones legales pertinentes, se procede a emitir la resolución escrita en los siguientes términos:

III. Validez procesal

9. Durante la sustanciación de este recurso extraordinario de casación no se ha observado omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, sin que además haya sido motivo de impugnación mediante este recurso, por lo que se declara la validez de lo actuado.

IV. Fundamentación del recurso de casación

10. **Al amparo del caso cinco** del artículo 268 del COGEP, sostiene:
11. Que, la Corte Constitucional del Ecuador ha manifestado que la interpretación que realizaba la denominada Ley de Apoyo Humanitario, en torno a que, para que haya terminación por caso fortuito, el cese de actividades de la empresa debe ser total, es una violación al principio de seguridad jurídica, misma que rige para lo futuro señalando además que en los casos en los que no se encuentre resuelta la causa, deja a salvo dentro del marco del convencimiento para resolver según corresponda.
12. Añade que, existe un error alegado por la parte demandada y ciertamente aceptado por el corporativo jurisdiccional a quo. Que, el sostener que la decisión de la Corte Constitucional obedece a que no es adecuado asumir que el cese de actividades debe ser total y que al dejar nulitada esta interpretación el artículo alegado ya no merece ese análisis.
13. Agrega que, los jueces de la Sala al tener una sentencia favorable en primera instancia debieron volver a valorar toda la prueba como medianamente trataron de hacerlo; pese a esto lograron demostrar como ciertos los siguientes hechos: a) La empresa mantenía a la fecha de los despidos 118 trabajadores; b) los trabajadores despedidos fueron contratos como trabajadores agrícolas; c) La empresa jamás cesó en actividades; d) Todos los trabajadores despedidos seguían trabajando cuando se les notificó el cese de

funciones.

14. Que, fijados los hechos en cuestión, es necesario citar el artículo 169.6 del CT, que en la parte pertinente establece: *“ [1/4] que imposibiliten el trabajo [1/4]”*, por tanto, sostiene que, si se probó lo mencionado *¿Cuál sería la causa justa para terminar la relación laboral?*, puesto que esto se convertiría en un injusto jurídico, debido a que se ha discriminado a 18 trabajadores, incluyéndosele en ese grupo. Que, en ese momento se encontraba trabajando de forma normal y sin ningún inconveniente, sin embargo ha sido despedida por una causal que no se configuró.
15. **Contestación del recurso de casación por la parte demandada:** Por su parte, la demandada a través de su defensa técnica, en la audiencia de fundamentación del recurso de casación, alega que la sentencia recurrida ha sido dictada como lo determina la ley, por lo que solicita no casar, todo ello conforme se desprende del registro electrónico (CD) agregado al proceso.

V. Problema Jurídico

16. En atención a las argumentaciones planteadas por el recurrente, al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, el problema jurídico se contrae a:
- o Determinar si se ha producido infracción del artículo 169.6 del CT, al haberse establecido que la relación laboral terminó por caso fortuito o fuerza mayor sin determinarse los elementos que configuran esta causal, lo que ha incidido en que no se disponga el pago de la indemnización por despido intempestivo y jubilación patronal proporcional.

VI. Análisis del tribunal de casación

17. **Del recurso de casación:** La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho, según *“ [1/4] DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más*

próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de [1/4] enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más esenciales del juicio [1/4]°¹.

18. A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado.
19. La parte recurrente sustenta sus acusaciones en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, al respecto se tiene:
20. El caso cinco invocado, se produce *“ [1/4] 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 [1/4]°.*
21. Este caso contempla vicios *“ in iudicando°*, esto es, cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios cuya trasgresión ha sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia. Por este caso, los reproches probatorios son inadmisibles, pues se configura cuando no se han subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos dentro de la hipótesis normativa, ya porque se ha aplicado una norma jurídica que no pertenece, ya porque no se ha aplicado la que concierne o porque aplicando la que corresponde se la ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo.
22. Al efecto, este caso establece tres tipos de transgresión: Aplicación indebida, falta de aplicación y errónea interpretación, este último cargo, alegado por el recurrente, tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala la pertinente para el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, siendo contrario al espíritu de la ley, en este sentido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil señaló que se produce este vicio de juzgamiento: *“ [1/4] Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica*

1 Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, 2005, pág. 221.

jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene [1/4]²

23. Sobre este tema, la doctrina refiere: *“ [1/4] Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en las dos atrás analizadas, de un yerro de <<diagnosia jurídica>>, o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta [1/4]³.*

VI. ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO

24. A fin de resolver el problema jurídico planteado por el caso cinco del artículo 268 del COGEP, este Tribunal procede a revisar la sentencia recurrida, misma que en la parte pertinente señala:

“ [1/4] La pandemia por COVID 19 produjo la declaración de emergencia sanitaria mundial por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020, lo que evidentemente es de conocimiento público y notorio, un hecho cierto y no sujeto a confrontación. En nuestro país, mediante Decreto Ejecutivo 1017 se declaró el “ estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19”, por lo que suspendió tanto el derecho a la libre movilidad de la población, así como las jornadas de trabajo tanto del sector público como del sector privado, excepción de los servicios de salud, alimentación, estratégicos, lo que fue avalado por la Corte Constitucional en dictamen No. 3-20-EE/20 de 29 de junio de 2020. Resulta evidente que la pandemia por el COVID-19 se enmarca en un acontecimiento imprevisible, irresistible y por lo tanto inimputable, es decir, es un acontecimiento ajeno a la voluntad de las personas, haciendo imposible que se pudiera prever dentro de los parámetros normales y ordinarios, por tanto se constituyó en inevitable, repercutiendo en la imposibilidad de cumplir con el trabajo; al inicio de la Pandemia había zozobra y desconocimiento de sus efectos a largo plazo y si esta sería posible manejarla. [1/4]^o.

² Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 183.

³ Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 324.

25. En esos términos, señalan los jueces de apelación, que la pandemia por covid-19, cumplió con los elementos de imprevisibilidad, inimputabilidad e irresistibilidad, imposibilitando el trabajo, lo que configuró el caso fortuito o fuerza mayor al que se refiere el artículo 169.6 del CT.
26. Continuando en su análisis refieren dichos jueces, que no era necesario el cese total y definitivo de actividades de la empresa y precisan que la parte accionada justificó que:
- a dejó de cultivar dos hectáreas, siendo que la actora laboraba como trabajadora agrícola; decisiones que el demandado lo ha sustentado en su declaración de parte, con declaraciones del IVA, balances e informes. Con el acervo probatorio analizado, el Tribunal establece que la empresa Valle del Sol S. A. Valdesol, al 30 de abril de 2020 estaba facultada por la ley a invocar la causal de terminación prevista en el Art. 169 número 6 del Código del Trabajo, para dar legalmente por terminado el contrato individual de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el normal desempeño y desarrollo de las actividades debido a la pandemia mundial COVID 19, pues afectó los cultivos y exportación de este producto suntuario como son las flores, reduciendo significativamente los ingresos económicos de la sociedad demandada, medida entre otras, que ha señalado el gerente general, se la tomó para no afectar a más trabajadores y seguir con el negocio. [1/4]°.*
27. En este sentido, tomando en consideración que el ataque del casacionista se centra en la infracción del artículo 169.6 del CT, es importante remitirnos a esta norma y su conceptualización, así tenemos:
28. El artículo 169 del Código del Trabajo, previsto dentro del **ª CAPÍTULO IX DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJOº**, determina que el contrato individual de trabajo, puede darse por terminado:
- ª [1/4] 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 [1/4]° (el resaltado nos pertenece).*
29. Norma jurídica, que no analiza ni ahonda lo que debería entenderse por caso fortuito o

fuerza mayor, en virtud de lo cual y conforme lo preceptúa el artículo 6 del Código del Trabajo: *“ [1/4] En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos [1/4]”,* de forma supletoria, es necesaria la remisión a lo establecido en el 30 del Código Civil, que dice: *“ [1/4] Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc [1/4]”.*

30. Conceptos que han sido desarrollados por la Jurisprudencia de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, en la Resolución N°541-2009, diferenciando a la fuerza mayor del caso fortuito, precisando que la primera, es una imposibilidad derivada del hombre, mientras que el segundo es desencadenado por la naturaleza, coincidiendo sí, en que ambos deben ser imprevisibles e irresistibles.
31. El jurista Camilo Armando Franco Leguizamón, define a la fuerza mayor como *“ [1/4] un supuesto normativo que excusa el cumplimiento de las obligaciones, que consulta la posibilidad de ejecución del iuris vinculum, que se subsume en el concepto del no cumplimiento, y que atiende a la máxima de ad impossibilia nemo obligatur [1/4]”.* Por su parte, Manuel Vivanco Cisternas define el caso fortuito como *“ [1/4] Hecho no imputable de los obligados que impide o excusa el cumplimiento de las obligaciones [1/4]”.*
32. De esta manera, para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito de conformidad con el artículo 30 del Código Civil, deben concurrir requisitos que se deriven del propio contenido del artículo 169.6 del CT, a saber: **Inimputable:** el hecho de la fuerza mayor no puede provenir directa ni indirectamente por la culpa o error de quien la alegue, no debe ser atribuible al empleador, no podía haberlo causado por su error, culpa o dolo, de lo contrario se estaría abusando del derecho. **Imprevisible:** no se puede prever, proviene de un suceso anómalo, no predecible para evitar el riesgo. **Irresistible:** que se imposibilite el trabajo, que sea insuperable, sin que se pueda alegar que las condiciones laborales se dificultaron o se volvieron más onerosas; y, los daños ocurridos deben corresponderse causalmente al hecho o suceso.
33. En el contexto del caso en cuestión, cabe señalar que el Estado ecuatoriano dada la crisis mundial a causa de la pandemia por covid-19, emitió el Decreto Ejecutivo N°

1017 del 16 de marzo del 2020, adoptando una serie de medidas de prevención para evitar la propagación del virus, decretándose de esta manera el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, así, el artículo 5 del mencionado Decreto declaró el toque de queda, prohibiéndose la circulación en las vías y espacios públicos, el artículo 6 letra a) ordenó la suspensión de la jornada presencial de trabajo tanto para trabajadores públicos como para los privados, facultando al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo; suspensión, que no significó en ningún momento que se podían dar por terminadas las relaciones laborales por esta causa.

34. Asimismo el Ministerio del Trabajo a fin de regular las relaciones laborales en esas difíciles circunstancias y proteger los puestos de trabajo, emitió algunos Acuerdos Ministeriales a través de los cuales se busca dar facilidades a los empleadores para el pago de las remuneraciones de esos días no laborados y establecer acuerdos entre las partes involucradas, tendientes a la recuperación de las jornadas no laboradas; es decir, que los contratos de trabajo no se suspendieron ni terminaron, las remuneraciones no debieron dejarse de pagar y los días no laborados se debían compensar en jornadas extendidas, una vez superada la emergencia.
35. Así las cosas, la sola emisión del Decreto Ejecutivo N° 1017, no implicó la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo. De ahí que, para que se configure la causal prevista en el artículo 169.6 del CT, corresponde al empleador demostrar en el contexto del covid-19, la imposibilidad del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. La causal del artículo 169.6 del CT, no exige que la empresa o negocio, donde cumpla laborales la trabajadora, deje de operar completamente, lo que si se debe justificar es que se vuelvan inviables o exista imposibilidad real de que el/la trabajador/a continúe trabajando en las condiciones en que fue inicialmente contratado/a y que el acontecimiento sea inimputable, imprevisible e irresistible para el empleador.
36. En el presente caso, de la lectura integral del fallo impugnado, se puede observar que para los jueces de instancia, la causal de fuerza mayor o caso fortuito se configura por el solo hecho de la pandemia por covid-19, señalando de una parte la imposibilidad

del normal desenvolvimiento de la empresa y el desarrollo de sus actividades económicas y, de otra parte, que con la terminación del vínculo laboral con la actora se evitaría afectar a otros trabajadores; aspectos que no son suficientes para concluir la relación laboral por la causal invocada por el empleador, ya que no se ha demostrado la imposibilidad de trabajo de la actora, así en la sentencia de alzada, no se fija como hechos la forma en la cual la pandemia afectaban funciones específicas de la trabajadora dentro de la empresa, ni tampoco se explica por qué razones la empresa estuvo imposibilitada de cumplir con sus obligaciones como patrono para con la accionante-trabajadora y sí podía hacerlo con los demás trabajadores.

37. Visto lo anterior, el Tribunal de alzada, transgrede el artículo 169.6 del CT, puesto que se ha confundido la imposibilidad de la empresa para realizar normalmente sus actividades durante la pandemia por covid-19, con la imposibilidad de la demandada de continuar sosteniendo las relaciones laborales con la trabajadora, cuando ésta última conlleva probar que la terminación de la relación laboral se produjo porque la trabajadora se encontraba imposibilitada de ejercer su labor. Máxime si como hemos antes indicado, las medidas adoptadas a través del Decreto Ejecutivo N° 1017, no habilitan en sí mismo la terminación de la relación laboral con los trabajadores, en este sentido, se acepta el cargo bajo el caso cinco del artículo 268 del COGEP.
38. Consecuente con lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 273.3 del COGEP, atendiendo al punto materia de casación, corresponde casar la decisión de alzada, reemplazando los fundamentos jurídicos erróneos por los correctos.

VII. Sobre la forma en que concluye la relación laboral entre las partes procesales

39. La empresa accionada contestó la demanda, realizando afirmaciones explícitas sobre la forma de terminación de la relación laboral. Lo que implica, que la carga de la prueba le corresponde en los términos del artículo 169, inciso segundo del COGEP, con el argumento de que: *“ debido a la Fuerza Mayor, nos vimos obligados a reducir costos de la empresa, y, en vista de la caída de las ventas, decidimos erradicar más de 2 hectáreas del cultivo, bajando de 12.3 hectáreas a 10 hectáreas, que representa el 23 % del área de cultivo. Al momento de tomar estas decisiones, la empresa mantenía 117 trabajadores en su nómina, pero debido a la Fuerza Mayor fueron*

separados de la empresa 18 trabajadores, que, en su momento, representaban el 15.4%°, invocando la causal determinada en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo de la actora, siendo su responsabilidad probar los hechos y razones que tuvo para aplicar tal causal.

40. Para demostrar sus afirmaciones la empresa accionada, produjo como pruebas: 1) informe económico de la empresa, 2) el informe de EXPOFLORES, y, 3) declaración de parte del gerente general de la accionada.
41. Del informe económico del impacto del COVID 19 en la empresa -elaborado por la misma compañía, se detalla las ventas de la empresa florícola durante los meses de enero a agosto de los años 2019 y 2020; y, en el párrafo final del informe se dice: *“Al momento de tomar estas decisiones, la empresa mantenía 117 trabajadores en su nómina, pero debido a esta “Fuerza Mayor”, fueron separados de la empresa 18 trabajadores, que, en su momento, representaba el 15.4 %°; quiere decir, que este informe no produjo la decisión de concluir la relación laboral, pues ésta ya había terminado con anterioridad, sino que solamente presenta un recuento de la situación y las acciones tomadas por la empresa ante la pandemia de COVID 19; sin configurarse el justificativo de por qué el puesto de trabajo de la actora se encontraba imposibilitado de seguir ejecutándose. Adicional a esto, se observa que la empresa a diciembre de 2017, cultivaba 10 hectáreas, aquello debido a que el incremento de las 2.3 hectáreas se da en el año 2018 según el señalado informe, por lo que para el año 2020 cultivaban 12.3 hectáreas, en este sentido, lo afirmado por el accionado de que por la pandemia se vio obligado a reducir 2.3 hectáreas, siendo este hecho de supuesta fuerza mayor la que les hizo terminar las relaciones con los 18 trabajadores, no justifica la terminación de la relación de trabajo con la actora, quien ingresó a laborar en septiembre de 1998.*
42. Respecto del informe de EXPOFLORES, éste sustenta el estado de emergencia del sector florícola ecuatoriano, exponiendo recomendaciones al sector, del que se desprende: *“Frente a la coyuntura actual, debemos informar que ante la paralización mundial por factores catastróficos a nivel planetario, fuera del control y previsión del nuestro sector, así como a la emergencia internacional que se viene desarrollando día a día y al evidente colapso de nuestros mercados, las empresas florícolas tienen derecho de aplicar el Art. 169, numeral 6, del Código del Trabajo, que expresa la*

terminación del contrato por fuerza mayor. Esta medida no tiene otro objeto que el de ajustar nuestros negocios a la realidad temporal actual y darles viabilidad en el tiempo. Concientes del rol social que de las empresas, sugerimos contar con el personal necesario para mantener el cultivo sano durante la crisis global, aplicando las normativas laborales/ horarios debidos y así poder generar la sustentación mínima, para que una vez que los mercados se reactiven, las empresas puedan ir recobrando la normalidad del giro del negocio poco a poco e ir recuperando la fuerza laboral requerida.º, lo que no supone por sí solo una determinación expresa sobre el estado de la compañía demandada y menos sobre la relación de trabajo con la actora de esta causa.

43. Sobre la declaración de parte del demandado, da cuenta de que a criterio de la empresa, con la terminación de la relación laboral con la actora se evitaba que se afecte a más trabajadores, sin establecerse el mecanismo para seleccionar el personal que debía ser cesado y el que no.
44. En estas circunstancias, no se ha justificado la causal de caso fortuito o fuerza mayor, esto es, la imposibilidad de realizar el trabajo que desempeñaba la trabajadora accionante en la empresa demandada, pues como que ha quedado claro, la pandemia del covid-19 y las medidas emitidas mediante el Decreto Ejecutivo N° 1017 no facultan a las empresas a dar por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores, por tanto son procedentes las pretensiones de la actora en cuanto a la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del CT y la bonificación por desahucio del artículo 185 ibídem, para cuyo efecto se tiene como tiempo de servicios desde el 29 de septiembre de 1998 hasta 30 de abril de 2020 y como remuneración se tendrá la cantidad de USD. 549.68, resultando: USD. 549.68 X 22 = USD. 12.092,96 (Art. 188 CT) y USD. 549.68 (25%) x 21 = USD. 2.885,82.
TOTAL: USD. 14.978,78.
45. En cuanto a la sanción contemplada en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, esta no procede, ya que a la fecha en que concluyó la relación laboral, no estaba en vigencia la referida ley (art. 7 CC).
46. El artículo 188 inciso séptimo del CT, establece que: *“En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada e interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la*

jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código, el inciso citado se refiere a la indemnización por despido intempestivo, de ahí que para acceder a tal derecho, se requiere que el trabajador haya laborado más de 20 años en forma continua e interrumpida para el mismo empleador, y que la relación laboral entre las partes haya terminado por despido intempestivo, y no por otro motivo; en el caso en análisis, la actora ha laborado para la misma empresa demandada, desde el 29 de septiembre de 1998 hasta el 30 de abril de 2020, es decir, 21 años y 7 meses, habiendo concluido la relación laboral por despido intempestivo, le corresponde el pago de la jubilación proporcional en los términos del artículo 216 del CT, para cuyo efecto se toma como base las remuneraciones que constan en las aportaciones al IESS (fs. 583 a 604 del cuaderno de primera instancia).

47. Promedio de los últimos cinco años la cantidad de USD. 26.534,29/5 = USD. 5.306,85 se obtiene el 5% USD. 265.34 x 21 años = USD. 5.572,14/ 12,9547 (coeficiente de 40 años edad que tenía la accionante al momento en que concluyó la relación laboral) = USD. 430,12 (pensión anual)/12 = USD. 35.84, jubilación patronal mensual.
48. Pensiones jubilares vencidas desde mayo de 2020 hasta 31 de agosto de 2023, a razón de USD. 35.84 mensuales x 40 meses = resulta cantidad de USD. 1.433,60. Por décima tercera pensión jubilar, desde 1 de mayo de 2020 hasta noviembre de 2022, la cantidad de USD. 95.57, no se dispone el pago del periodo comprendido entre diciembre de 2022 hasta noviembre de 2023, por cuanto la obligación no se encuentra aún vencida. Por décima cuarta pensión jubilar, desde mayo de 2020 hasta julio de 2023, la cantidad de USD. 1.375,00. **TOTAL:** USD. 2.904,17.

V. Decisión

49. En virtud de lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, se resuelve:
50. Casar la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, el 7 de marzo de 2022, las 10h12 y, conforme el análisis esgrimido en este fallo, se dispone que la Empresa Valle del Sol S.A. VALDESOL,

legalmente representada por el señor Francisco Javier Arteta Villavicencio, en su calidad de Gerente General y como tal representante legal de la empresa o quien haga sus veces, paguen a la actora la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio, así como, las pensiones jubilares mensuales y adicionales vencidas, que totalizan en la suma de **USD. 17.882,95**. Del mismo modo el empleador deberá cancelar de forma mensual y vitalicia la pensión jubilar patronal en la cantidad de USD. 35.84 y las pensiones jubilares adicionales en las fechas que la ley establece. Con intereses en las pensiones jubilares vencidas por tratarse de un rubro que los genera, de conformidad con el artículo 1 de la Resolución N° 08-2016, R.O.S. N° 08-2016 de 1 de diciembre de 2016. El juez de primer nivel al momento de la ejecución actualizará la liquidación en cuanto a las pensiones jubilares vencidas en caso de ser necesario. **Notifíquese.-**

Resumen de fácil comprensión

El tribunal de casación, acepta las alegaciones presentadas por la actora bajo el caso cinco, por haberse infringido el artículo 169.6 del CT, al terminar la empresa demandada la relación laboral aplicando de forma ilegal la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el contexto del covid-19, lo que dio lugar al pago de la indemnización por despido intempestivo y jubilación patronal proporcional.

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

JUEZA NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL

VOTO SALVADO DEL JUEZA NACIONAL, SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, TAPIA RIVERA ENMA TERESITA.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, viernes 1 de septiembre del 2023, las 16h53.

Vistos. ± La suscrita, en calidad de Jueza Nacional de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, Dra. Enma Tapia Rivera, disiente de la resolución de mayoría sobre las siguientes consideraciones:

I. Antecedentes

1. La señora Lilia Marlene Viracocha Pila (en adelante actora, accionante, casacionista, recurrente) presentó una demanda laboral en contra del señor Francisco Javier Arteta Villavicencio, en calidad de gerente de la empresa Valle del Sol S.A. VALDESOL y por sus propios y personales derechos (en adelante demandado, accionando); con la finalidad de reclamar el pago de la indemnización correspondiente al despido intempestivo,

desahucio, proporcional jubilación patronal, el recargo del 1.5 al despido intempestivo según ordena la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y otros haberes laborales.

2. La causa, en primera instancia, estuvo en conocimiento del juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Latacunga, quien, a través de sentencia del 12 de octubre de 2021, aceptó parcialmente la demanda y reconoció, a favor de la actora, el pago de despido intempestivo de conformidad con el art. 188 del Código del Trabajo, bonificación por desahucio, proporcional de la jubilación patronal, intereses y costas.
3. Al encontrarse inconforme con esta resolución, tanto la parte actora como demandada interpusieron recurso de apelación; que fue de conocimiento del tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral y Familia de la Corte Provincial de Cotopaxi, quien, por medio de sentencia del 07 de marzo de 2022, desestimó el recurso de apelación de la parte actora y aceptó el recurso de apelación de la demandada, pues establece que la relación laboral terminó por la causal sexta del art. 169 del Código del Trabajo, negando la acción de la actora.
4. Inconforme con esta decisión, la accionante presentó recurso de casación por los casos cuarto y quinto del art. 268 del COGEP, que llegó a conocimiento de la Dra. Liz Barrera Espin, Conjueza de la Corte Nacional de Justicia, quien, después de ordenar se complete el mentado recurso, lo **admitió a trámite únicamente por el caso quinto del art. 268 del COGEP**, con respecto al art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo.

II. Jurisdicción y Competencia

5. La jurisdicción y competencia de este tribunal se fundamenta en lo previsto en el art. 184.1 de la Constitución de la República (en adelante ^a **Constitución**^o); en concordancia con los arts. 184 y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial (en adelante ^a **COFJ**^o), también, lo previsto en el art. 269 del COGEP; y, particularmente, en mérito del sorteo realizado el día 20 de julio de 2023, lo que radicó la competencia para el conocimiento y resolución de esta causa en este tribunal de casación.
6. Dando cumplimiento a los arts. 79 y 272 del COGEP, en concordancia con los arts. 168.6

y 169 de la Constitución, se convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación; la misma se llevó a cabo el día jueves 31 de agosto de 2023, a las 11h00; y, una vez finalizado el debate, se dio cumplimiento al art. 273 del COGEP, emitiendo la resolución de manera oral en audiencia.

III. Validez Procesal

7. Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades legales y constitucionales, por lo que la causa se considera válida procesalmente.

IV. Fundamentos del recurso de casación

8. La recurrente señala que el tribunal de segunda instancia ha incurrido en **errónea interpretación del art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo**, pues los jueces de apelación han basado su decisión en el criterio emitido por la Corte Constitucional, en el que se señala que no debe ni aplicarse lo dispuesto por la Ley de Apoyo Humanitario, que establece que para la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral, es necesario el cese definitivo y total de la industria o negocio. Sin embargo, a criterio de la recurrente, el tribunal de segundo nivel erró al no tomar en cuenta que, dentro del mismo criterio, se señaló que los juzgadores deben revisar cada caso en particular para determinar si se ha aplicado correctamente esta forma de terminar con el vínculo laboral; considerando expresamente lo dispuesto en la norma señala como infringida, es decir, el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo.
9. Agrega que, se debió considerar los hechos que fueron fijados en primer nivel, al probar que la empresa mantenía 118 trabajadores, de los cuales solo fueron desvinculados algunos trabajadores agrícolas, que la empresa nunca cesó las actividades y que los trabajadores continuaban laborando cuando fueron notificados con la terminación de la relación laboral; para con ello revisar el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, para

esclarecer si realmente se generó una imposibilidad de trabajo y que existía una causa justa para concluir el vínculo laboral.

V. Problemas jurídicos por resolver.

10. Para resolver el yerro planteado por la casacionista, es necesario determinar el siguiente problema jurídico:

10.1 ¿El tribunal de apelación interpretó erróneamente el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo al momento de determinar que la relación laboral culminó por fuerza mayor?

VI. Análisis y resolución de los problemas jurídicos planteados.

a. Consideraciones sobre el caso quinto del art. 268 del COGEP.

11. El caso quinto del art. 268 del COGEP se configura por la infracción directa del derecho sustantivo, es decir, si bien el recurrente ha aceptado las consideraciones fácticas y los hechos probados que los juzgadores de instancia han decretado como verdaderos dentro del proceso, denuncia una infracción en las normas sustantivas y, también, de los precedentes jurisprudenciales obligatorios (art. 182 del COFJ). Supone el contraste entre la sentencia frente a la ley, tratándose *de "un error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico"*.

12. En este sentido, no cabe controvertir ni revisar los hechos fijados por los jueces de instancia, pues se entiende que el recurrente muestra conformidad con estos en el fallo impugnado. Consecuentemente, tampoco cabe ninguna impugnación dirigida a aspectos relacionados con la valoración a aquella prueba, ni el alcance que han otorgado a dicho hecho. Se debe tener presente que la infracción que acusa el recurrente debe ser determinante en la resolución del fallo. Es decir, el error debe ser de tal gravedad o trascendencia que, sí aquel no se presentase, el resultado de la decisión hubiere sido

diferente al pronunciado.

b. Análisis del problema jurídico

13. Con la finalidad de dilucidar el problema jurídico es necesario revisar lo resuelto por el tribunal de apelación al respecto, que después de realizar un análisis, se resume en lo siguiente:

5.2. Conforme a los puntos a los que ha contraído el recurso las partes, de cómo se trabó la litis, las pruebas practicadas y valoradas en conjunto [¼] se tiene: 5.2.1. La señora Lilia Marlene Viracocha Pila, prestó sus servicios de trabajadora agrícola para la empresa VALDESOL S. A., desde el 29 de septiembre de 1998 hasta el 30 de abril de 2020, lo que se ha corroborado según contrato y avisos de entrada y salida, mecanizado del IESS, juramento diferido de la parte actora. 5.2.2. La remuneración percibida por actora era de USD \$ 403,00, aclarando que el 17 de marzo de 2020 se celebró un acuerdo de jornada reducida a 30 horas, según el Art. 47.1 del Código del Trabajo y Acuerdo MDT-2020-077, pasando a percibir la remuneración de USD \$ 302,25, en razón del acuerdo de reducción de jornada, donde consta la firma de la trabajadora y el representante de la sociedad señor Francisco Javier Arteta Villavicencio, Gerente General; y la resolución de aprobación de horarios de Trabajo. 5.2.3. **Se ha justificado que la empresa demandada el 30 de abril de 2020 comunicó por escrito a la actora con la terminación laboral por fuerza mayor, en base a lo previsto en el Art. 169 número 6 del Código de Trabajo**, señalando que la fecha de terminación del contrato es efectiva desde el 30 de abril de 2020 [¼] 5.2.4. Que la compañía Valle del Sol S.A., Valdesol, tiene como actividad económica el cultivo de flores de exportación según el Registro Único de Contribuyentes Sociedades del Servicio de Rentas Internas. 5.2.5. De acuerdo al **informe del estado de emergencia del sector florícola ecuatoriano fechado Quito, 23 de marzo de 2020 remitido por la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador, establecen: antecedentes, situación del mercado florícola, situación financiera del sector florícola frente al gobierno y las leyes,**

recomendaciones del Directorio de Expoflores con sus anexos. 5.2.6. En el **informe económico del gerente de la sociedad accionada**, en relación al impacto de la pandemia del COVID-19, se presentan los **comparativos de ventas de los años 2019 y 2020**, en los meses de enero a agosto; el comportamiento del mercado mundial en el ámbito florícola, según lo ha sustentado en la declaración de parte, el representante de la empresa Valle del Sol S. A., Valdesol, señor Francisco Arteta Villavicencio, **el informe contempla la adopción de medidas en la compañía, reducción de jornadas de trabajo, las vacaciones al personal, reducción en costos de la empresa, erradicación de dos hectáreas de cultivo y la separación de dieciocho trabajadores de la empresa.** La baja en ventas se verifica con las declaraciones de impuestos del valor agregado - IVA en el Servicio de Rentas Internas - SRI, de los meses de enero a junio de 2020[¼]y con los **Balances Generales de la empresa Valle Del Sol S. A. Valdesol**, correspondiente a los años 2018, 2019, 2020, se evidencia el impacto económico sufrido en el ejercicio 2020. [¼] **El Código del Trabajo a la fecha de terminación de 30 de abril de 2020 en el Art. 169 establecía las causas de la terminación laboral, entre ellas, el número 6 decía: ^a 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^o** Cuando se resolvió la causa por el juez a quo, aún no se conocía sobre la sentencia de la Corte Constitucional No. 23-20-CN/21 y acumulados, de 01 de diciembre de 2021, por la cual se ejerció el control concreto de constitucionalidad de la disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, que condicionaba el acontecimiento extraordinario a la verificación de un **^a cese total^o y ^a definitivo^o, como dos nuevos elementos a la configuración del caso fortuito o fuerza mayor.** Adicionando, que **^a habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos^o.** **La mencionada sentencia constitucional en los puntos 68 y 69 señaló que la interpretación modificó el**

contenido material de la norma interpretada, afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas. Textualmente dice: ^a 68. *En definitiva, a la luz de lo dispuesto por la Disposición Interpretativa, para estos casos cuyo despido ocurrió antes de la vigencia de la norma cuestionada, el juzgador debía verificar cuatro elementos para concluir si efectivamente se configuró un caso fortuito o fuerza mayor: i. Imprevisibilidad; ii. Irresistibilidad; iii. Cese total y iv. Cese definitivo. Esta introducción de elementos sin duda modificó el contenido material de la norma interpretada, afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas y que no estuvieron vigentes el momento que acontecieron los hechos.*

69. *Adicionalmente, debido a los efectos retroactivos de la Disposición Interpretativa, es cuestionable la aplicación del artículo 17 de la Ley de Apoyo Humanitario¹¹ que establece una sanción por invocar la causal de fuerza mayor o caso fortuito de manera injustificada, de manera que si el empleador no logra comprobar los elementos de cese total y definitivo, no previstos al momento de la terminación de la relación laboral, incurriría en la causal para la aplicación de la sanción prevista en el mismo cuerpo normativo. Esto implicaría que reciba una sanción de manera retroactiva sin haber violado norma alguna, lo que demuestra la inconstitucionalidad del efecto retroactivo. Distinta es la situación a partir de la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, cuando ya entra en aplicación la Disposición Interpretativa, esto es a partir del 22 de junio de 2020, fecha de su publicación en el Registro Oficial^o.* La Corte Constitucional en la sentencia 031-17-SIN-CC ya había destacado que es necesario referir lo que la propia norma infraconstitucional determina, que "la ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo" (Código Civil Art. 7); al efectuar un análisis sobre el principio de irretroactividad de ley, ha señalado que este es un elemento trascendental para el efectivo goce del derecho a la seguridad jurídica; lo define como ^a Uno de los principios más elementales que guían la aplicación de la ley es su irretroactividad, que significa que ésta sólo rige para lo venidero, y sus efectos solo operan después de la fecha de su promulgación¹⁴ en nuestro ordenamiento constitucional el principio de la irretroactividad se entiende como un planteamiento básico de la organización jurídica del Estado, pues la seguridad de los ciudadanos y la propia equidad exigen

que las situaciones creadas al amparo de la anterior norma se conserven o, al menos, que los derechos adquiridos se mantengan y respeten a pesar de que la nueva norma no prevea derechos semejantes para el futuro^o. De ahí que, cuando la norma que reconoce un derecho es una norma inferior, ésta debe ser previa, clara y pública para su aplicación. En este contexto, **la Corte Constitucional declaró ^a que no hay retroactividad cuando una ley regula para el futuro, de modo distinto, situaciones jurídicas instituidas cuyos efectos no se consumaron previamente, es decir, cuando se trata de situaciones jurídicas en curso que no generaron derechos adquiridos ni situaciones consolidadas en el momento en que se encuentren, sin perjuicio que se respete lo que surtió efecto bajo la ley anterior.**

[¼] principio orientador que no ha sido respetado en la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19. En la parte resolutive dispone: 2.- ^aDeterminar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia Covid 19, **con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa**^o. El Art. 30 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como: *° El imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*^o. [¼] **La doctrina ha establecido que, para alegar esta figura jurídica en materia laboral es necesario que concurren los siguientes presupuestos: inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.** La Inimputabilidad se entiende como los hechos suscitados no pueden provenir directa ni indirectamente de la culpa o error de quien la alegue. Cuando un acontecimiento es previsible y no se ha adoptado medida alguna para evitarlo, no puede invocarse la exoneración de la responsabilidad que por ley le corresponde, ya que ha contribuido al acaecimiento del mismo o a sus resultados lesivos. La imprevisibilidad proviene de un suceso anormal que escapa a la conducta prudente y a las circunstancias que razonablemente haya podido pronosticar o predecir para evitar un riesgo. Por tal motivo, se configura cuando a pesar de haber tomado todas las precauciones, las

consecuencias del hecho producen menoscabos más allá de los esperados. Hay que tener en cuenta ciertas especificaciones que pueden ayudar a su correcta adecuación, tales como: lugar geográfico, habitualidad de los fenómenos naturales y su intensidad, época del año, etc. **En ningún supuesto, se puede invocar la imprevisibilidad, por falta de cuidado o previsión de quien la propone; de acuerdo al concepto del Art. 30 del Código Civil este elemento no constituye un requisito, además de la lectura del número 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, dice ^a los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar^o de ahí deviene la irresistibilidad, como la imposibilidad por parte del empleador de evitar el hecho generador del daño.** La mencionada jurisprudencia de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, a través de la Resolución No. 541-2009, definió a este elemento: ^a Como un hecho inevitable, o de la insuficiencia material del individuo para obstaculizar o impedir la producción de acontecimientos dañosos^¼°. La Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia en el proceso No. 13354-2018-00031, aclaró: que para que un empleador pueda acogerse a la causal en estudio, **no es necesario que todas las actividades productivas de su empresa se hayan colapsado, sino que simplemente haya imposibilitado el trabajo en el lugar donde se suscitó el hecho.** (Resolución que fue dictada en el contexto del terremoto del año 2016)

6.3. La pandemia por COVID 19 produjo la declaración de emergencia sanitaria mundial por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020, lo que evidentemente es de conocimiento público y notorio, un hecho cierto y no sujeto a confrontación. En nuestro país, mediante Decreto Ejecutivo 1017 se declaró el ^a estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19°, por lo que suspendió tanto el derecho a la libre movilidad de la población, así como las jornadas de trabajo tanto del sector público como del sector privado, excepción de los servicios de salud, alimentación, estratégicos, lo que fue avalado por la Corte Constitucional en dictamen No. 3-20-EE/20 de 29 de junio de 2020. **Resulta evidente que la pandemia por el COVID-19 se enmarca en un acontecimiento**

imprevisible, irresistible y por lo tanto inimputable, es decir, es un acontecimiento ajeno a la voluntad de las personas, haciendo imposible que se pudiera prever dentro de los parámetros normales y ordinarios, por tanto se **constituyó en inevitable, repercutiendo en la imposibilidad de cumplir con el trabajo**; al inicio de la Pandemia había zozobra y desconocimiento de sus efectos a largo plazo y si esta sería posible manejarla. Como se dijo, ante este hecho imprevisible, **no era necesario el cese total y definitivo de actividades, la demandada según su informe justificó que dejó de cultivar dos hectáreas, siendo que la actora laboraba como trabajadora agrícola; decisiones que el demandado lo ha sustentado en su declaración de parte, con declaraciones del IVA, balances e informes. Con el acervo probatorio analizado, el Tribunal establece que la empresa Valle del Sol S. A. Valdesol, al 30 de abril de 2020 estaba facultada por la ley a invocar la causal de terminación prevista en el Art. 169 número 6 del Código del Trabajo, para dar legalmente por terminado el contrato individual de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el normal desempeño y desarrollo de las actividades debido a la pandemia mundial COVID 19, pues afectó los cultivos y exportación de este producto suntuario como son las flores, reduciendo significativamente los ingresos económicos de la sociedad demandada**, medida entre otras, que ha señalado el gerente general, se la tomó para no afectar a más trabajadores y seguir con el negocio.

14. De la sentencia de segunda instancia, se observa que el tribunal ha realizado un estudio de la causal de fuerza mayor como una forma para dar por termina la relación laboral, dado el contexto del país a raíz de la pandemia de COVID-19; para ello ha analizado el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Sentencia No. 23-20-CN/21 y acumulados, emitida el 01 de diciembre de 2021 por la Corte Constitucional del Ecuador.
15. Respecto a estas normas el tribunal de segunda instancia ha señalado que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en su Disposición Interpretativa Única, agregó que, para que se

pueda dar por terminada la relación laboral con base en la causal de fuerza mayor, debía justificarse el cese total y definitivo de la empresa o negocio; situación que, según señalan los jueces de apelación, es atentatoria con la seguridad jurídica, pues ingresa otros elementos que no estuvieron previsto en la norma que estaba siendo interpretada.

16. Agrega que, la sentencia No. 23-20-CN/21 y acumulados emitida por la Corte Constitucional, se determinó que los juzgadores no debían aplicar la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y analizar la real ocurrencia del caso fortuito y fuerza mayor que imposibilite el trabajo, en cada caso presentado a su conocimiento, debido a que dicha norma aparentemente interpretativa, no cuenta con tal carácter, según el nombre con el que se la emitió, toda vez que, en su redacción incluyó elementos no contemplados en el art. 169.6 del Código del Trabajo, ya que exige el cierre total y definitivo de la empresa o del negocio para que el empleador pueda acogerse a dicha causal.

17. Siendo así, los juzgadores de segundo nivel analizan el caso con base en lo previsto en el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que establece:

Art. 169. - El contrato individual de trabajo termina: [1/4] 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 [1/4]

18. Así mismo, el tribunal de apelación se remite al art. 30 del Código Civil para dilucidar los elementos que conforman una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor, llegando a la conclusión de que, para que este se presente la fuerza mayor como una causa para dar por terminada la relación laboral, es necesario que concurren los elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad; reflexión que comparte este tribunal, pues como se ha pronunciado en otras ocasiones, citando a la Corte Constitucional Colombiana (sentencia No. T-271 de 2016⁴), para que se genere la fuerza mayor o el caso fortuito se debe justificar ^a [1/4] i) que se trate de un hecho irresistible, es decir, que no se puedan superar sus consecuencias; ii) que se trate de un hecho imprevisible, esto es, que no pueda ser contemplado de manera previa y iii) que se trate de un hecho externo. [1/4]^o. Así también

⁴ Revisar la sentencia T-271/16 de la Corte Constitucional de Colombia de fecha 24 de mayo de 2016. Magistrado ponente: Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

lo ha manifestado la Corte Constitucional del Ecuador, mediante la sentencia No. 23-20-CN/21 y acumulados, con fecha 01 de diciembre de 2021, sobre los elementos normativos que contiene el art. 169.6 del Código del Trabajo, indicando, en el párrafo No. 60, lo siguiente: ^a *[e]sta norma delimita a los acontecimientos extraordinarios como aquellos que no se pudieron ^a prever o que previsto, no lo pudieron evitar^o, es decir, reconoce los elementos de la imprevisibilidad e irresistibilidad para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor, respectivamente.*°. (Énfasis agregado).

19. Posterior a ello, el tribunal de segunda instancia, citando a la Corte Nacional, en sentencia No. 13354-2018-00031, establece que para que un empleador pueda acogerse a la causal de fuerza mayor para dar por terminado el contrato de trabajo, no es necesario que todas las actividades productivas de su empresa se hayan colapsado, sino que simplemente haya imposibilitado el trabajo en el lugar donde se suscitó el hecho; afirmación que es correcta, pues, el art. 169.6 del Código del Trabajo, no solo exige la ocurrencia de un evento calificado de fuerza mayor o caso fortuito, sino que éste, a su vez, **imposibilite el trabajo o la ejecución del contrato de trabajo**; exigiendo un nexo de causalidad entre el evento de fuerza mayor o caso fortuito y la imposibilidad de ejecutar el trabajo. Por lo tanto, quien quiera invocar esta causal para terminar un contrato individual de trabajo, en forma legal, no solo deberá probar el evento de fuerza mayor o caso fortuito, sino, también la causalidad entre dicho evento y la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo.
20. Es este sentido, los jueces de segunda instancia, señalan que la pandemia por COVID-19 fue un evento externo, imprevisible e irresistible, que según las pruebas aportadas por la parte empleadora como: el informe del estado de emergencia del sector florícola ecuatoriano remitido por la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador, el informe económico del gerente de la sociedad accionada, sobre el impacto de la pandemia del COVID-19, comparativos de ventas de los años 2019 y 2020, el informe respecto a la adopción de medidas en la compañía, reducción de jornadas de trabajo, las vacaciones al personal, reducción en costos de la empresa, erradicación de dos hectáreas de cultivo y la separación de dieciocho trabajadores de la empresa; las declaraciones de impuestos del valor agregado y con los Balances Generales de la empresa correspondiente a los años 2018, 2019, 2020; se logró justificar el evidente impacto económico sufrido en el ejercicio 2020, y con ello, la imposibilidad de cumplir

con el trabajo; por lo que la demandada estaba facultada para invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

21. En resumen, los jueces del tribunal de apelación, verificaron cada uno de los elementos del art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, determinando que el COVID-19 se enmarca en ser un evento de fuerza mayor, por ser irresistible e imprevisible; situación que, en atención al acervo probatorio presentado por la empresa demandada, determinó la imposibilidad de que se continúe con las labores; por lo que no se evidencia una errónea interpretación de la norma antes mencionada.
22. Se debe recalcar que, al haberse invocado la causal quinta del art. 268 del COGEP, requiriendo la revisión de una errónea interpretación de una norma sustantiva, estos jueces casacionistas se limitan a examinar la forma en como el tribunal inferior interpretó el articulado, más no están en la facultad de analizar hechos, que ya quedaron fijados en segundo nivel y se entienden fueron aceptados por la parte actora y demandada, así como tampoco revisar la prueba que fue aportada por los litigantes.

VII. Decisión

23. Por los argumentos expresados en la presente sentencia, esta Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**^o, en los términos plasmados en esta sentencia, no casa la sentencia que dicta el Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi.

Resumen de fácil comprensión

Para que la relación laboral pueda darse por terminada utilizando la causal de caso fortuito establecida en el Código del Trabajo, es necesario demostrar que se trata de un acontecimiento extraordinario externo, que no pudo ser previsto por el empleador o que de ser previsto no se pudo evitar.

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

JUEZA NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL

