



Recibido: 27/julio/2025 Aceptado: 28/septiembre/2025

Análisis y efectos del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo ecuatoriano en salud (Revisión)

Analysis and effects of Article 169, numeral 6 of the Ecuadorian Labor Code on health (Review)

David Alejandro Rodríguez García. *Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.* [drodrigue11@utmachala.edu.ec]
[<https://orcid.org/0009-0002-9383-2334>]

Ana Belén Carrillo Minchalo. *Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.* [acarrillo5@utmachala.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0001-6222-1878>]

Guido Ecuador Peña Armijos. *Docente de la carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.* [gepena@utmachala.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>]

Resumen

Los derechos laborales se han convertido en un tema fundamental en los tratados internacionales y normativas nacionales, pues constituyen el resultado de la lucha de los trabajadores por tener un trato digno. En Ecuador, el Código de Trabajo contempla, en el artículo 169, las causales por las cuales se puede concluir una relación laboral entre empleador y empleado. Dentro de estas causales, el numeral 6 de dicho artículo establece que la relación puede concluirse por fuerza mayor o caso fortuito. Esta causal ha sido empleada en muchas ocasiones de forma errónea por parte de los empleadores para dar por terminadas las relaciones laborales, especialmente durante la reciente pandemia de COVID-19. El objetivo de esta investigación fue analizar los efectos de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo ecuatoriano en los profesionales de la salud, considerando su impacto en las condiciones laborales y consecuencias sociales. Para ello, se emplearon métodos como el análisis documental, la síntesis, la inducción y la deducción, así como la hermenéutica jurídica y el método exegético. Finalmente, se evidenció que la aplicación indiscriminada de esta causal perjudica significativamente a los profesionales de la salud y, por extensión, al sistema sanitario y a la sociedad en general, requiriendo una regulación y supervisión más cuidadosas.

Palabras claves: derechos laborales; terminación de contratos laborales; efectos jurídicos; fuerza mayor y caso fortuito; profesionales de la salud; Ecuador



Abstract

Labor rights have become a fundamental issue in international treaties and national regulations, as they are the result of workers' struggles to have decent treatment in a general sense. In Ecuador, the Labor Code stipulates, in article 169, the grounds on which a labor relationship between employer and employee can be terminated. Among these grounds, numeral 6 of that article establishes that the relationship can be concluded due to force majeure or unforeseen circumstances. This ground has been misused by employers on many occasions to terminate labor relationships, especially during the recent COVID-19 pandemic. The objective of this research was to analyze the effects of the application of numeral 6 of article 169 of the Ecuadorian Labor Code on health professionals, considering its impact on working conditions and social consequences. To achieve this, methods such as document analysis, synthesis, induction, and deduction were used, as well as legal hermeneutics and the exegetical method. Finally, it was evident that the indiscriminate application of this cause significantly harms health professionals and, by extension, the healthcare system and society at large, requiring more careful regulation and supervision.

Keywords: labor rights; termination of labor contracts; legal effects; force majeure and fortuitous event; health professionals; Ecuador

Introducción

El trabajo constituye uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y aparece expresamente estipulado en varios instrumentos internacionales y en la normativa nacional ecuatoriana. A nivel constitucional el artículo 325, contempla los principios en que se sustenta el mismo, estableciendo la irrenunciabilidad de dichos derechos tan arduamente ganados (Constitución de la República, 2008). Lo relativo al trabajo, a nivel infraconstitucional, encuentra su respaldo normativo fundamentalmente en el Código de Trabajo (2005), que regula, entre otras cosas, las formas concretas y los aspectos a tener en cuenta en las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Entre estas regulaciones aparece el artículo 169, referido a las causales para dar por terminado los contratos individuales de trabajo, siendo estas un total de nueve.

Dentro de estas causales cabe mencionar la referida al numeral 6 de dicho artículo, que establece la terminación de la relación laboral por “caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo” (Código de Trabajo, 2005, p. 60). Esta causal fue aplicada de manera



incorrecta e indiscriminada durante la pandemia de COVID-19, que generó presiones en empresas e instituciones, afectando especialmente a los profesionales de la salud, dada la importancia de su labor para la sociedad. Por ello, es necesario revisar y analizar los efectos que esta causal tiene en estos profesionales, considerando la normativa vigente y estudios relacionados.

Por consiguiente, el objetivo de este estudio es analizar los efectos de la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo en los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19, identificando las implicaciones legales y laborales derivadas. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo basado en la revisión documental y análisis crítico de la normativa aplicable, jurisprudencia relevante y literatura académica relacionada sobre el tema. De igual forma, se emplearon métodos como el análisis documental, la síntesis, la inducción y la deducción, así como la hermenéutica jurídica y el método exegético.

Desarrollo

Concepción social del trabajo

El trabajo es una categoría compleja y en constante evolución, sin una definición unánime hasta la actualidad, según Noguera (2000). A lo largo de la historia, el concepto de trabajo ha cambiado, y las definiciones del siglo XX ya no son plenamente válidas en el contexto del siglo XXI, debido a nuevas formas de actividades laborales y de generación de ingresos que no siempre son reconocidas legal o socialmente como trabajo, como el trabajo voluntario, las tareas domésticas o actividades informales. Esto genera desafíos en la definición, caracterización y regulación jurídica y práctica del trabajo en la sociedad actual.

El tema de la ilicitud del trabajo es más sencillo de resolver que cuando una actividad lícita no es reconocida legalmente como trabajo, aunque socialmente pueda serlo. Según Noguera (2000), el problema conceptual radica en la diversidad de formas laborales no contempladas en la definición tradicional, que merecen ser incluidas. Propone que, en lugar de definir nominalmente actividades específicas, se debe hacer un análisis teórico para identificar los elementos que permitan considerar un conjunto de actividades como trabajo, reconociendo la posibilidad de autorrealización y la utilidad social de estas nuevas formas laborales. La acción de trabajar, a través de la historia, ha sido equiparada al sacrificio. O sea, en la mayoría de las definiciones históricas del trabajo, existe coincidencia sobre el hecho de que las personas han necesitado, obligatoriamente, realizar una actividad que les permita su propio sostenimiento, por



lo que el trabajar ha sido asociado con la pena y el sufrimiento. En este sentido Marlasca (2005) expresa:

En casi todas las lenguas, la palabra para expresar la actividad laboral tiene raíces que originalmente significaban algo desgradable y penoso, similar a un castigo. Por ejemplo, en griego, "ponos" indicaba un esfuerzo largo y difícil; en latín, "labor" viene del verbo "labo", que significa vacilar bajo un peso, y está muy relacionado con "dolor". En español, "trabajo" y sus equivalentes en otras lenguas romances provienen de "tripalium", un instrumento de tortura formado por tres palos, usado inicialmente para sujetar animales y luego como castigo para esclavos y criminales. Así, el concepto de trabajo está ligado originalmente a la idea de sufrimiento y esfuerzo intenso. (p. 2)

Con el desarrollo de las primeras civilizaciones de la historia, esto es, Egipto, Mesopotamia, Grecia y Roma, entre otras, aparecen también las primeras reflexiones y explicaciones relativas al trabajo. En tal sentido, el trabajo comienza a estructurarse en base a las distintas especializaciones que requerían ciertas actividades o tareas sociales, desarrollándose la plebe en oficios específicos. En estas sociedades, el trabajo era fundamentalmente ejercitado por esclavos o por personas que, no estando sometidos a un poder específico, eran de una clase social baja, mientras tanto, las clases sociales altas o élites, se dedicaban a cuestiones políticas o intelectuales, alejadas del trabajo físico (Marlasca, 2005).

Resulta en extremo interesante cómo los grandes pensadores de la época opinaban respecto al acto de trabajar y en relación con las personas que estaban obligadas a cumplir con este rol dentro de la sociedad. En tal sentido se puede mencionar que Lastra (2000) básicamente, hace referencia al acto consciente, voluntario e histórico, que han ejecutado los ricos contra los pobres por medio del trabajo, a quienes, pagándoles una miseria, pretenden justificar su explotación y para ello planteaban la redención a través del mismo.

En la Edad Media y posteriormente, en el período denominado como Renacimiento, el pensamiento alrededor del trabajo cambió, adquiriendo el concepto una connotación religiosa y moral. En esta etapa, el trabajo físico ganó especial respeto dejando de lado las actividades que no implicaban esfuerzo y sacrificio, gracias al especial papel que desempeñó la Iglesia Católica en la definición de trabajo en el mundo. En esto influyó que en el pensamiento cristiano uno de los pecados capitales descritos por La Biblia era la pereza y, por tanto, el ocio adquirió una



connotación lindante con el desprecio para la mayoría de las personas que, por lo general, eran profundamente cristianos.

Con el declive de la sociedad feudal y la disminución de la agricultura, aparecieron nuevas formas de producción y, con ello, otras formas de subsistencia desarrolladas fundamentalmente en las grandes ciudades. El desplazamiento de las personas a las urbes en busca de nuevas oportunidades, transformó el concepto de riqueza; el cual, durante el feudalismo, se basaba en la posibilidad de adquirir tierras, pero a partir de los movimientos migratorios hacia las ciudades comenzó a mutar y a ganar mayor relevancia el dinero, lo cual se adquiría de dos formas fundamentalmente, siendo estas el comercio y el salario (Cristancho, 2022).

Según Cristancho (2022), en las ciudades donde se desarrolló fundamentalmente la actividad comercial, los artesanos y comerciantes adquirieron tal poder que les permitió influir en los gobiernos para garantizar que se cumplieran sus particulares intereses, convirtiéndose con ello, en una nueva clase social influyente y poderosa. Esto, a su vez, es considerado como el origen del Capitalismo, lo que según la teoría que se desarrollaría luego encontraba su basamento en tres reglas o principios fundamentales: la propiedad privada, el desarrollo de los mercados y el surgimiento del trabajo asalariado.

El Renacimiento, que fue un período crucial, pues dio paso a la Edad Moderna, se desarrolló fundamentalmente en Europa Occidental entre los siglos XV y XVI. El concepto de trabajo sufrió importantes modificaciones, fundamentalmente porque en esta etapa los empresarios y banqueros ganaron especial fuerza en la comunidad y escalaron exponencialmente en la sociedad. También tuvo que ver el hecho de que la Iglesia Católica perdió parte de su hegemonía en el mundo occidental pues surgieron diversos movimientos protestantes, que se oponían al lujo y la opulencia de esta, lo que conllevó a la modificación de algunas concepciones respecto al trabajo. En tal sentido, aparece el pensamiento de que el trabajo dignifica al hombre y la riqueza resulta de la vida laboriosa que Dios ha de bendecir (Valdivia et al., 2017).

En este período histórico, paulatinamente, fue adquiriendo especial protagonismo la industrialización ya que el trabajo artesanal no lograba desarrollarse a plenitud porque no alcanzaban los niveles de producción que resultaban necesarios para el abastecimiento de las necesidades de la nueva sociedad, con ello, cobra especial importancia el trabajo asalariado y aparece la Revolución Industrial. Con ella, la burguesía afianza su poder y se convierte en la



clase social dominante en los ámbitos políticos y económicos. Esto fue posible pues la aparición de las maquinarias mejoró la eficiencia de la producción y la calidad de los productos y el salario se estableció a partir de unas tareas específicas y un tiempo determinado. Todo ello, según Smith (1996) condujo a que apareciera un nuevo concepto respecto al trabajo y es que este se convirtiera en la fuente principal de la riqueza.

Al hablar de trabajo y su conceptualización no se puede dejar de mencionar la obra de Marx “El Capital” (1867), en la que el autor realiza un análisis profundamente detallado de la función del trabajo dentro de la sociedad industrializada y la fuente de valor que, para el sistema capitalista, este representa. Al respecto, manifiesta:

El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. (p. 171)

A partir de la definición anterior se puede decir que, esencialmente, el autor centra su atención en la capacidad del hombre para transformar la naturaleza en su propio beneficio y destaca que, a partir de esa interacción, no solo demuestra la capacidad humana para adquirir bienes y servicios, sino también para lograr su crecimiento profesional y, a la vez, personal. Para Marx (1867), trabajar es un actividad vital y natural de los seres humanos, mediante la cual convierte a la naturaleza en producto y se apropiá de ella. Asimismo, explica el autor cómo esta capacidad de transformación se convierte en valor y cómo ese valor humano pasa a manos de la clase burguesa por medio de la plusvalía.

Por su parte, el siglo XX, trajo consigo un conjunto de transformaciones alrededor del trabajo, pues pese a que se continuaba funcionando con base al modelo capitalista, la automatización de la información y el desarrollo de la robótica trajeron consigo otras formas de trabajo que modificaron, a su vez, la dinámica laboral. Para Coello y Ortiz (2017) al introducirse mejoras tecnológicas en las industrias, disminuyó la necesidad de contratar a millones de



trabajadores asalariados. El fenómeno de la globalización, la economía gig y la economía digital han traído consigo cambios sustanciales en el ámbito laboral, suponiendo un desafío a su definición originaria que, en algunos casos, ni siquiera se encuentran reglamentados legalmente como una forma de trabajo.

En la actualidad, el tema del trabajo sigue siendo motivo de discusión con mucha frecuencia en varios ámbitos, sobre todo en aspectos como la precarización laboral, la flexibilidad de horarios, las formas de pago, la determinación de seguros y la satisfacción y definición de otras obligaciones laborales. Según afirman Maca y Molina (2018) estos son los graves problemas que enfrenta el trabajo en las sociedades modernas, en las que el mismo dejó de ser considerado como un deber para pasar a ser un derecho de los seres humanos, lo que implica que el mismo debe cumplir con principios básicos que tengan, como centro, la propia dignidad humana.

El trabajo como derecho humano

Pese a las grandes dificultades que han enfrentado los seres humanos a través de la historia para que se le reconozcan derechos, sobre todo en el ámbito laboral, numerosos son hoy los instrumentos jurídicos internacionales que regulan el trabajo como un derecho fundamental y humano. Estos instrumentos, a su vez, resaltan la importancia de la consecución y el respeto a este derecho como medio para garantizar otros derechos calificados, de igual modo, como humanos. En este sentido, se considera que el trabajo es esencial para la realización personal y, por tanto, consustancial e inseparable a la dignidad humana. Ello implica que todo ser humano tiene derecho a trabajar para poder vivir dignamente, pues constituye el medio de subsistencia y la forma legítima de adquirir y acceder a bienes y servicios necesarios para sí mismo y para su familia.

Según las concepciones modernas el trabajo ha sido reconocido como un derecho y no como una obligación, por lo tanto, no se le puede obligar a trabajar a una persona, pero sí se le debe garantizar a los seres humanos la oportunidad de laborar. Por ello, también se considera con absoluta certeza que toda persona tiene derecho a trabajar en lo que ella estime conveniente para sí mismo, pudiendo elegir su trabajo con libertad y sin sujeción a cláusulas que lo vinculen a realizar una actividad que no desea. Cabe destacar que los derechos humanos laborales se catalogan de este modo debido a que hay personas que no poseen otro recurso en su vida más allá de su capacidad y fuerza de trabajo, por lo tanto, les asisten y son titulares del derecho al



trabajo. Esto trae como consecuencia que este derecho se haya convertido en inherente a las personas y se puede reclamar por el solo hecho de ser humano (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016), pues tal y como se expresó anteriormente, es básico para la dignidad humana.

La Cartilla de Derechos Humanos en el Trabajo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016), realiza una distinción entre derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Respecto al primero plantea que: “el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (p. 7); mientras que en relación con el segundo establece que:

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial. (p. 7)

Como garantía del derecho al trabajo del ser humano se determinan tres reglas esenciales. La primera es la libertad de poder elegir una labor o profesión siempre que esta sea lícita y sin la injerencia de ninguna autoridad; la segunda es el derecho a tener un trabajo, lo que conlleva a la responsabilidad que tiene el Estado en garantizar disponibilidad laboral a las personas, debiendo fomentar circunstancias propicias para el empleo; finalmente, contempla el derecho a la dignidad laboral, lo que quiere decir que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral adecuado y bajo unas condiciones mínimas y justas en relación a la labor de que se trate (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

Por otro lado, también es importante hacer referencia a la normativa de carácter internacional sobre el derecho al trabajo. En tal sentido, es necesario destacar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), la cual reconoce en su artículo número 23 que: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p. 57). En el mismo artículo, pero en su apartado 3, plantea:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que



será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (p. 57)

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2009), promueve la actividad laboral en condiciones decentes, categoría que utiliza expresamente y con la cual se pretende garantizar que las personas tengan mejores condiciones laborales, que se cuente con protección social derivada de la propia actividad laboral, que la gente tenga mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, que cuente con libertad para asociarse, expresarse, participar y dialogar sobre todas las cuestiones o decisiones que lo afecten en su vida personal y laboral. Es así que define como trabajo decente “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p. 7).

A pesar de toda la evolución en cuanto a la consecución de los derechos relativos al trabajo y su reconocimiento internacional, todavía existen múltiples dificultades que, en relación a los derechos laborales, están por resolverse. Los desafíos que se enfrentan hoy en la garantía del derecho al trabajo son significativos debido al proceso de globalización y a las transformaciones que se han venido produciendo en el mercado laboral. Actualmente, es necesario reflexionar y actualizar las reglas que regulan tanto el derecho al trabajo como el derecho en el trabajo, de modo que los clásicos principios básicos de esta rama del Derecho sean garantistas de cuestiones como la seguridad social y el bienestar de las nuevas realidades laborales. En tal sentido resulta necesario reconocer e incluir toda forma de trabajo autónomo, e incluso el no remunerado como las tareas domésticas, con lo que se deben asegurar estándares mínimos de protección para todos los trabajadores, con independencia de la naturaleza del empleo.

El trabajo en el Derecho Constitucional ecuatoriano

En Ecuador, las relaciones laborales y su regulación jurídica han tenido dos momentos históricos fundamentales. El primero tuvo lugar con la fundación de la República, en el año 1830 y concluyó en el año 1929, lo que, a su vez, constituyó el punto de inicio del segundo periodo, que llega hasta la actualidad. Las primeras constituciones ecuatorianas regulaban escasamente disposiciones relativas al trabajo y la relación de dependencia era un óbice para el ciudadano.

Por esta misma razón se perdía la posibilidad de ser designado como elector, lo cual constituye otra prueba del concepto peyorativo que tenía el trabajo en relación de dependencia que existía en esa época. Básicamente, concurrían criterios económicos y sociales que afectaban



a aquellas personas que dependían laboralmente de otras (Congreso Constituyente, 1830), por ejemplo, para ser diputado el orden constitucional establecía expresamente que era necesario: “tener una propiedad raíz, valor libre de cuatro mil pesos, o una renta de quinientos, como producto de una profesión científica, de un empleo, o de una industria particular” (p. 4). Este requisito era una causa de exclusión expresa para la mayoría de la población, pues millones de personas no contaban con estos recursos lo que, por tanto, restringía de manera significativa su participación política.

Aunque los derechos laborales no fueron incluidos como tal hasta muchos años después, ya en el siglo XIX, específicamente en la Constitución de 1850 (Asamblea Constituyente, 1851), se incorporó la garantía de la libertad de trabajo, lo que significó que nadie estaría obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad. Por otro lado, se reconoció la facultad de escoger cualquier trabajo o actividad productiva que no fuere contraria a la norma jurídica, o sea, que no estuviese prohibida expresamente por la ley y que, a su vez, estuviera conforme con las buenas costumbres y con la seguridad y salubridad colectiva, disposiciones que, en realidad, no pasaron de ser buenas intenciones. Esta norma determinó en su artículo 116 que:

Ningún género de trabajo e industria puede ser prohibido, a no ser que se oponga a las buenas costumbres, o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley. (p. 22)

Paulatinamente, otras normas constitucionales del período regularon cuestiones relativas al trabajo y a los trabajadores en sí; probablemente sin la intención marcada de establecer los derechos de los trabajadores y dotarlos de rango constitucional, pero sí con el propósito de concederles mejor protección. En este sentido, la Constitución de 1861 eliminaba varios de los requisitos para ser ciudadano, entre ellos, el de capacidad económica y el que marginaba a las personas que laboraban en relación de dependencia, no obstante, mantuvo el precepto que suspendía los derechos de ciudadanía al vago declarado (Asamblea Constituyente, 1861).

Por su parte la Constitución de 1878 garantizaba la libertad de industria (Asamblea Nacional, 1878), lo que luego quedó debidamente complementado con la garantía consagrada por la Constitución de 1884 (Asamblea Nacional, 1884), que admitía al contrato de trabajo como único elemento vinculante para que los jornaleros y artesanos estuviesen obligados a prestar sus servicios. Uno de los hechos más destacables dentro de este período es, sin lugar a dudas, la eliminación de la prisión por deudas, que ocurre con la Constitución de 1906. Con tal resolución,



se pudo dar paso a la supresión del concertaje, procedimiento que, a efectos prácticos, conducía a los indígenas y negros a ser sometidos y explotados (Asamblea Nacional, 1906).

El segundo momento histórico en el desarrollo y reconocimiento de los derechos laborales en Ecuador se suscita en la primera mitad del siglo y dura hasta el siglo XXI, pues según los historiadores comprende las fechas desde 1929 a 2022. Dicho momento inicia con la Constitución de 1929 (Asamblea Nacional, 1929), que marca el comienzo de la nueva orientación que regirá el constitucionalismo ecuatoriano hasta la actualidad, denominado, constitucionalismo social.

Esta Constitución (Asamblea Nacional, 1929), es la primera en el Ecuador en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones que abarcan múltiples aspectos, tales como la eliminación del apremio personal a título de servidumbre o concertaje; la disposición de la protección al trabajo, en especial de las mujeres y menores; la regulación de varios derechos como lo relativo a los salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo y descanso semanal obligatorio.

También estableció temas relativos a los seguros sociales, así como a la salubridad y seguridad de los establecimientos industriales, las indemnizaciones por accidentes de trabajo, la inembargabilidad de la remuneración y la imposibilidad de descuento o compensación de los salarios. Dicha Constitución, además, reconoció la libertad de asociación y previó la creación de tribunales de conciliación en conflictos laborales, amén de disponer que la ley regulase lo referente al paro y la huelga.

En normativas posteriores se fueron incorporando otros preceptos en el orden constitucional y legal para regular los derechos laborales, pero, con especial importancia en torno a este asunto, es válido destacar la promulgación del Código de Trabajo en el año 1938. Este cuerpo legal desarrollaría, en forma efectiva, las disposiciones constitucionales del trabajo. Por otra parte, las constituciones sucesivas también tendrían gran relevancia en cuanto a los derechos laborales, destacando, en tal sentido, la Constitución de 1945, la Constitución de 1967 y la Constitución Política de 1998.

Por último, la vigente Constitución de la República del Ecuador del año 2008, marcó un antes y un después en el Derecho en el Ecuador y el ámbito laboral no quedó fuera de su especial atención. Esta norma suprema del ordenamiento jurídico ecuatoriano reafirma algunos derechos importantes en materia laboral, tales como la concepción del trabajo como un derecho de



naturaleza económica y un deber social, tal y como proclama el artículo 33, que también establece que las personas deben recibir remuneraciones justas que les permitan llevar una vida digna a partir del desempeño de un trabajo elegido y/o aceptado de forma libre.

En la Constitución (2008) también se establece el derecho a la seguridad social, se dispone el derecho al trabajo remunerado de los adultos mayores y jóvenes, se prohíbe el trabajo infantil, se garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y con especial protección, se ratifica el derecho a elegir el trabajo y de todas sus modalidades, se reconoce el derecho a la no precarización, entre otros.

Causas de terminación de la relación laboral en el Código de Trabajo

Ya se estuvo analizando anteriormente la importancia que se le concede, por parte del Estado ecuatoriano, a los derechos laborales. A partir de estos derechos y teniendo en cuenta su efectivización, también se hace necesario precisar cuáles son los motivos por los que la relación laboral entre empleador y trabajador se puede ver afectada. Sobre este particular el Código de Trabajo (2005) es la normativa que, específicamente, regula tales cuestiones en el Capítulo IX, denominado: “De la terminación del contrato de trabajo”. Concretamente, en el artículo 169, se hace referencia a las causas que dan lugar a la terminación del contrato individual de trabajo.

Sobre estas causas el presente artículo centra su atención en la causal número seis de terminación de la relación laboral, que establece que se podría dar por concluida la relación jurídica en ocasión de una circunstancia de fuerza mayor o por un caso fortuito que, como consecuencia de su surgimiento, imposibiliten la ejecución del trabajo para el empleado y, probablemente, la imposibilidad de pago por parte del empleador. Respecto a esta causal de terminación de la relación laboral, el Código de Trabajo (2005) establece una nota que ha esclarecido el propio legislador, utilizando una forma de interpretación auténtica para eliminar cualquier tipo de duda al respecto. Dicha nota se incorporó a partir de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), promulgada en el contexto de la pandemia con el fin de precautelar los derechos laborales y que, en la Disposición Interpretativa Única, mencionaba que:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (p. 16)



En este párrafo queda definido, en primer lugar, que al utilizar esta causal de terminación de la relación laboral como justificación para dar por concluido el vínculo, ello es definitivo y total, por lo que el empleador no podrá pretender utilizar al trabajador en otras actividades distintas de aquellas para las cuales fue contratado, ni podrá realizar contratos parciales justificándose en la situación de imprevisibilidad. Además, se interpreta de la literalidad y de la explicación que realiza el propio legislador que se tendrá que producir, a consecuencia de la propia situación imprevista, un cese total y definitivo de la actividad económica para el empleador, caso contrario no podría dar por terminada la relación laboral del empleado. En otras palabras, para esgrimir esta causal como causa de terminación, el negocio o actividad económica debería dejar de existir.

Lo citado anteriormente también esclarece que, para poder justificar la terminación de la relación jurídica laboral por esta causal, no puede ser viable realizar la actividad de ninguna manera, resultando imposible su ejecución, pues, siempre que exista un modo distinto para hacerlo, o sea, la más mínima alternativa, entonces no habrá lugar para utilizar la institución como argumento de terminación del vínculo laboral. Un ejemplo concreto de ello lo constituyó la coyuntura laboral que tuvo lugar durante la pandemia de COVID 19, periodo durante el cual las personas se tuvieron que reinventar para poder trabajar y ejercer sus labores de modos distintos a los tradicionalmente admitidos o a como estaban acostumbrados a ejecutarlos debido al confinamiento global que se produjo.

Pero, ¿qué se debe entender por caso fortuito o fuerza mayor? Según la propia legislación laboral, se entiende como caso fortuito o fuerza mayor, el “incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Código del Trabajo, 2005, p. 60). Por su parte menciona el Código Civil (2005) en su artículo 30, que: “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” (p. 3).

Es válido aclarar, respecto al uso de las instituciones caso fortuito o fuerza mayor, que ambas resultan muy similares por su naturaleza, aunque no son necesariamente lo mismo. No obstante, con motivo de cualquiera de las dos, se exime de responsabilidad a una persona a la



que le correspondería el cumplimiento de una obligación y que, se tornó imposible de cumplir, con motivo de un evento extremo y ajeno a su voluntad.

Una situación de caso fortuito es aquella que tiene lugar como consecuencia de un evento imprevisible, el cual, incluso con la diligencia adecuada, no podría haberse anticipado, por lo que no es posible prever la eventualidad ni saber que esta va a tener lugar de forma anterior a su materialización. Por otro lado, una situación de fuerza mayor, es aquella que, a pesar de ser previsible, o sea, a pesar de que se sabe con certeza que esta puede ocurrir en cualquier momento, el acontecimiento no se puede evitar. En ambos casos, deriva en el incumplimiento de una obligación que pudiera estar asegurada, pero que, si no lo está, simplemente se extinguiría para el obligado.

En tal sentido, como consecuencia de los casos antes expuestos, el prestador queda liberado de su obligación como resultado del surgimiento de una situación o circunstancia que está fuera de su control, por lo que se interrumpe o se destruye el nexo causal entre la obligación y su incumplimiento. Esto genera que el obligado quede legítimamente liberado de las sanciones que, en circunstancias normales, implicarían el injustificado incumplimiento.

Asimismo, también puede distinguirse por el origen del inevitable evento pues, el caso fortuito, deriva fundamentalmente de acciones humanas imprevistas, por ejemplo, un decreto presidencial donde se dispone una declaración de Estado de Excepción; por otro lado, la fuerza mayor generalmente se asocia a fenómenos de la naturaleza, como puede ser una tormenta o un terremoto. En tal sentido la Sentencia del Juicio No. 17371-2020-03474 (Corte Nacional de Justicia de Ecuador, 2023) establece con claridad la diferencia entre fuerza mayor y caso fortuito y al respecto refiere que: “Entendida la primera como una situación causada por el hombre y que es inevitable; y la segunda, como un hecho ocasionado por la naturaleza que es imprevisible” (p. 16).

Tal y como se mencionó, durante el período pandémico, sobre todo, varios empleadores utilizaron dicho artículo y numeral como causal de despido, pues sin lugar a dudas esta situación era inédita e implicó una contracción económica importante que incidió en un gran número de empresas e instituciones y en la sociedad a nivel global. En relación con este punto, en la Sentencia previamente citada se menciona que:

Si bien la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo no implica necesariamente que la empresa o negocio donde desempeña sus actividades el trabajador,



deje de operar completamente, sí se debe justificar que estas se vuelven inviables 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 (Sentencia del Juicio No. 17371-2020-03474, 2023, p. 16).

Sobre este particular cabe añadir que, para esgrimir por tanto este numeral como causa de terminación de la relación laboral, es al empleador a quien le corresponde demostrar la imposibilidad, objetiva y práctica de continuar con la relación laboral y solamente el esgrimir el mismo no le exime del cumplimiento de sus obligaciones para con el empleado, sino que debe demostrar que se configure la situación de fuerza mayor o caso fortuito.

Analizada dicha institución, es importante entender que existen consecuencias por el hecho de utilizar como causa de terminación de la relación laboral el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo (2005) en contra de los trabajadores en sentido general, pues para ello se debe tipificar la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, lo que a efectos prácticos sería equiparable casi a un posible cese total de las actividades por parte de la empresa y/o institución.

En el caso concreto de los profesionales de la salud, la aplicación de esta causal implicaría la terminación definitiva de su contrato de trabajo, por lo tanto, el Estado y la sociedad dejarían de contar con personas que son necesarias para garantizar la continuidad y permanencia que implica la actividad de salud. Entre los efectos jurídicos más relevantes y manifiestos que tiene esta situación es que se afecta la estabilidad laboral del trabajador de la salud, pues la terminación abrupta de sus contratos profesionales genera, sin lugar a dudas, incertidumbre para el desempleado y además afecta su estabilidad económica y su desarrollo profesional, además de que puede incidir de forma negativa en la prestación de este servicio.

Otro efecto manifiesto que provoca el despido de un trabajador de la salud por esta causa, es una vulneración de derechos, pues la actividad de salud es, por su naturaleza, imprescindible en cualquier sociedad y con imprescindible se quiere decir que, bajo cualquier circunstancia, sea esta previsible o no, evitable o no, siempre resulta necesaria la atención médica, máxime, cuando existen fenómenos naturales o eventos inesperados como puede ser el surgimiento de una pandemia. Además, está comprobado por las experiencias que han tenido que enfrentar los seres humanos, que la actividad médica se puede realizar, incluso, bajo las peores circunstancias, por tanto, no hay razón que se sostenga argumentativamente, para utilizarla al despedir a los trabajadores de la salud, pudiéndose considerar hasta ineficaz dicho despido (García, 2023).



La actividad sanitaria requiere, también por su naturaleza, que los servicios sean continuos. Es decir, que se realice en el tiempo de una manera sistemática, por lo que, disminuir personal profesional y capacitado en el sector de la salud, puede llegar a comprometer la capacidad de respuesta con la que deben contar las instituciones médicas. Otra cuestión que se puede ver afectada es la calidad de los servicios médicos, pues al incrementar la carga laboral de otros trabajadores por haber despedido a otros empleados, potenciaría la desatención al paciente, que es, quien en primera instancia sufriría las consecuencias directas.

Es muy importante destacar que, al utilizar la causal del numeral 6 del artículo 169, se debe ser muy cuidadoso a la par que justificativo, pues habrá que argumentar claramente que se cumplan con los requisitos determinados por el propio Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2005); esto es la imprevisibilidad, la irresistibilidad e inevitabilidad de la situación de caso fortuito o fuerza mayor, todo lo cual, además, deberá hacer imposible la continuidad laboral. En criterio de García (2023) los empleadores del sector de la salud que pretendan utilizar dicha causal tienen que motivar correctamente su empleo, en caso contrario, se trataría de un despido injustificado para el trabajador y un gasto monetario innecesario para la institución.

A partir de lo anteriormente expuesto se puede afirmar que el empleo del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo (2005) debe ser utilizado, por parte de los empleadores, de manera excepcional y de forma cuidadosa, pues tiene varias implicaciones a nivel legal tanto para los empleadores como para los trabajadores en general.

Conclusiones

El trabajo y su concepción han sufrido importantes modificaciones a lo largo de la historia, pasando incluso de ser considerado como un deber u obligación a un derecho. Este desplazamiento conceptual no ha sido fortuito, sino que obedece a períodos de lucha de las personas en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos en sentido general y de sus derechos laborales, de forma particular. A nivel general los instrumentos internacionales y la normativa nacional ecuatoriana contemplan varios derechos laborales que deben ser respetados. En tal sentido, el Código de Trabajo vigente en Ecuador recoge no solo los derechos, sino también las posibles causas que pueden conducir a la terminación de la relación laboral. Las causales establecidas en el artículo 169, se desglosan con toda precisión, estableciéndose en el numeral 6, los casos de terminación laboral por fuerza mayor o caso fortuito.



La causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo ha sido objeto de interpretaciones erróneas y de mal uso o uso indiscriminado por parte de los empleadores, sobre todo durante el recién concluido período pandémico, en el que las condiciones de confinamiento supusieron una carga adicional para los empleadores, que tuvieron que readaptarse a las nuevas condiciones imperantes. Esta situación llevó a la consideración de que dicha causal y su uso debieron ser revisados por parte del legislador para evitar una aplicación incorrecta que afectase los derechos de los trabajadores en sentido general.

En cuanto a la aplicación de esta causal a los trabajadores de la salud, de manera particular, se determinó que tiene varios efectos negativos, entre los que destaca que la terminación definitiva de su contrato laboral incide, de manera negativa, en la cantidad y calidad de los servicios de salud que se prestan a nivel general, lo que repercute también en la sociedad ecuatoriana, que de esta manera se ve privada de contar con estos profesionales tan necesarios para garantizar la salud y calidad de vida de los ciudadanos en general. Esta situación también afecta, de forma directa, a aquellos profesionales de la salud a los que se les aplica dicha causal, pues estos se ven abocados a una situación de incertidumbre e inestabilidad laboral que, además, también repercute en su desarrollo profesional.

En sentido general se reitera que la aplicación de esta causal de terminación de la relación de trabajo debe ser cuidadosamente revisada y justificada por parte del empleador, pues a nivel legal y a efectos prácticos trae aparejada varias consecuencias. De manera específica en el caso de los trabajadores de la salud, su uso debe ser limitado en la medida de lo posible pues no solo incide en la vida profesional y personal de estos profesionales, sino que también repercute, de manera negativa, en toda la sociedad.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Constituyente de Ecuador. (1851, 25 de febrero). *Constitución Política de la República de Ecuador*. <https://constitutionnet.org/sites/default/files/1851.pdf>

Asamblea Constituyente de Ecuador. (1861, 10 de abril). *Constitución*.
<https://constitutionnet.org/sites/default/files/1861.pdf>

Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 <https://www.defensa.gob.ec/wp->



content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional de Ecuador. (1878, 06 de abril). *Constitución Política de la República del Ecuador.* <https://constitutionnet.org/sites/default/files/1878.pdf>

Asamblea Nacional de Ecuador. (1884, 13 de febrero). *Constitución.* <https://constitutionnet.org/sites/default/files/1884.pdf>

Asamblea Nacional de Ecuador. (1906, 23 de diciembre). *Constitución Política de la República del Ecuador.* <https://constitutionnet.org/sites/default/files/1906.pdf>

Asamblea Nacional de Ecuador. (1929, 26 de marzo). *Constitución Política de la República del Ecuador.* https://adesp.org/wp-content/uploads/2019/10/constitucion_1928.pdf

Asamblea Nacional de Ecuador. (2020, 22 de junio). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.* Suplemento del Registro Oficial No. 229 https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/ley_apoyo_humanitario_agosto2022.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de los Derechos Humanos (Resolución 217 A (III)).* <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Coello, C., & Ortiz, A. (2017). *El trabajo del siglo XX en el siglo XXI.* https://www.researchgate.net/publication/342247629_El_trabajo_del_siglo_XX_en_el_sigo_XXI

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho Humano al Trabajo y derechos humanos en el trabajo.* <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Congreso Constituyente de Ecuador. (1830, 14 de junio). *Constitución Política.* <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/CONSTITUCIÓN-POLÍTICA-DEL-AÑO-1830.pdf>

Congreso Nacional de la República de Ecuador. (2005, 24 de junio). *Código Civil.* Registro Oficial Suplemento 46. Última modificación: 08-jul.-2019. <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf>

Congreso Nacional del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código del Trabajo.* Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación: 12-sep.-2014.



https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Corte Nacional de Justicia de Ecuador. (2023, 13 de febrero). Juicio No. 17371-2020-03474.

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/17371-2020_03474-FABRICILISA.PDF

Cristancho, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), 1-23.

https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8289858.pdf?utm_source=chatgpt.com

García, G. N. (2023). Caso fortuito y fuerza mayor como causales de la cesación del trabajo en la ley orgánica de apoyo humanitario frente al derecho de la estabilidad laboral en Manabí. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 439-453.

https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/6028/15192?utm_source=chatgpt.com

Lastra, J. M. (2000). El trabajo en la historia. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*, (11-12), 195-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=814146>

Maca, D. Y., & Molina, N. (2018). Cambios contemporáneos en el mundo del trabajo, condiciones de subjetivación y gubernamentalidad. *Revista CS*, (25), 137-166. <https://www.redalyc.org/journal/4763/476358052007/html/>

Marlasca, A. (2005). Del trabajo como castigo al trabajo como derecho. *Medicina Legal de Costa Rica*, 22(2), 7-16.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200003

Marx, K. (1867). *El Capital*. Progreso. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/capital/karl-marx-el-capital-tomo-i-editorial-progreso.pdf>

Noguera, J. (2000). *El problema de la definición de trabajo*. Universitat Pompeu Fabra.

<https://webs.uab.cat/gsadi/wp-content/uploads/sites/257/2018/04/elProblemaDeLaDefinicionDelTrabajoNOGUERA.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el trabajo*. OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf



Smith, A. (1996). *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial Madrid.

[http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Economía%20Política/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20\(Alianza\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Economía%20Política/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20(Alianza).pdf)

Valdivia, L. G., Nazario, A., García, L., Escalona, M., Arzuaga, Y., & Sánchez, J. (2017). La medicina como tema de representación en la historia de la pintura. I. La Edad Media y el Renacimiento pintan a la salud. *Enfermería Investiga*, 2(3), 118-122.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6194263.pdf>

