

COVID-19 y la inexistencia de la fuerza mayor en el contrato de trabajo

Autor:

Gutiérrez Galeno, Facundo

Cita: RC D 3232/2020

Encabezado:

En el presente artículo el autor analiza el instituto del caso fortuito y la fuerza mayor en la teoría general de las obligaciones civiles y comerciales, y su problemática inserción en el contrato de trabajo. A modo de debate plantea la hipótesis que la COVID-19 no constituye prima facie un caso de fuerza mayor que pueda exonerar al empleador del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, amén de su inexistencia en el Derecho del Trabajo.

Sumario:

I. Introducción. II. Concepto legal - Recepción en la legislación nacional - Código Civil y Comercial - Caracteres y efectos - Aplicación en la actualidad. III. Principio de indemnidad, riesgo profesional y ajenidad del riesgo empresario. IV. Inexistencia de la falta o disminución de trabajo y la fuerza mayor en el contrato de trabajo. V. Conclusión.

COVID-19 y la inexistencia de la fuerza mayor en el contrato de trabajo

"El que se hace servir por otro, de cualquier modo que de él dependa, responde del daño éste cause, con o sin culpa; aunque sea por caso fortuito o fuerza mayor, si él ha ocurrido durante la función de dependencia en el desempeño de ella, porque goza del beneficio y debe soportar la carga", Juan Bialet Massé en Informe sobre el estado de la clase obrera, 1904^[1].

I. Introducción

A menudo se sostiene que la aparición de la pandemia generada por la COVID-19 constituye un claro hecho de *caso fortuito o fuerza mayor* en los términos de la normativa vigente. El coronavirus es un hecho imprevisto e inevitable que alteró notoriamente la vida de la sociedad en su conjunto, de los que no pocos científicos sociales han denominado como *"hecho social total"*, en el sentido que *convulsa el conjunto de relaciones sociales y conmociona a la totalidad de los actores, instituciones sociales y los valores*^[2], llevando a la humanidad una crisis civilizatoria. En consecuencia, si la aparición de la pandemia fuera el hecho jurídico *no previsto o que, previsto, no ha podido ser evitado*, y lo entenderíamos de forma lineal y simplona, estaríamos en presencia de un poderoso instituto de eximición de responsabilidad emergente del incumplimiento del contrato. Dicha conceptualización podría extenderse y abarcar incluso a la disposición del aislamiento social, preventivo y obligatorio (DNU 297/2020 que establece el ASPO) entendidas como *hecho del soberano o fuerza del príncipe*.

La importancia que reviste el estudio del *caso fortuito y fuerza mayor* excede el marco del derecho común de los contratos, para instalarse como verdadero obstáculo epistemológico propio del Derecho del Trabajo. La doctrina jurídica especializada se encargó de deliberar sobre las circunstancias y motivos legales que tornan inválidos los acuerdos del art. 223 bis de la LCT. Sin embargo, poco o nada se ha problematizado sobre las causales que dan lugar a dichas suspensiones en este *sálvese quien pueda* que impone el agravamiento por la aparición del coronavirus. Tanto las suspensiones como los despidos por causales económicas tienen como *causa-fuente* la falta o disminución de trabajo (no imputable al empleador) o la fuerza mayor.

De tal forma se esgrime necesario e imprescindible desentrañar este instituto eximente de responsabilidad contractual a los efectos de poder realizar un salto cualitativo en la defensa de los intereses de los trabajadores. La pandemia pasará, y con ella las medidas de confinamiento social dictadas, pero no así la crisis económica y

social que arrastrará sobre sí fuertes pérdidas de salarios, empleos y empeoramientos de condiciones de trabajo y de vida. La *post-pandemia* nos obliga a preparar y profundizar el debate apuntando al nudo del asunto, a esa hendija que habilita el retroceso de derechos, la expropiación salarial y la fuente vital de contrato de trabajo.

Esta es la propuesta, polemizar sobre las nociones en boga poco meditadas del *caso fortuito* y *la fuerza mayor* en el Derecho Civil y Comercial, para luego sostener la tensión conflictiva que representa en nuestra materia, lo que ha llevado a algunos pocos autores a sostener su inexistencia en el contrato de trabajo[3]. La hipótesis está planteada: *¿Constituye el coronavirus (COVID-19) un caso de fuerza mayor? ¿Puede el deudor laboral (empleador) eximirse de su obligación contractual por fuerza mayor?*

II. Concepto legal - Recepción en la legislación nacional - Código Civil y Comercial - Caracteres y efectos - Aplicación en la actualidad

El caso fortuito y la fuerza mayor fueron receptados en el derecho local por el Código Civil de Vélez Sarsfield en su art. 514, donde los consideró como sinónimos en su clásica definición de hecho o acto "*que no ha podido preverse, o que previsto no ha podido evitarse*", aludiendo indistintamente las dos figuras. Sin perjuicio de las distinciones realizadas por la doctrina, a partir de las diferentes conceptualizaciones reservadas a lo largo de su evolución histórica, algunos autores siguieron la terminología del derecho romano dada por los glosadores y pos-glosadores, conservando la expresión de caso fortuito para los hechos de la naturaleza, y la fuerza mayor a los hechos provenientes del hombre.

Para otros, la fuerza mayor estaría vinculada a la imposibilidad absoluta fundada en un obstáculo irresistible, y el caso fortuito a un obstáculo de menor significación (*Colin - Capitant - Julliot de la Morandiere*[4]). *Planiol* sostuvo que la fuerza mayor estaría referenciada a la fuerza irresistible de un hecho o acto jurídico, en tanto el caso fortuito señalaría un acontecimiento imprevisible. En una distinción para nada desdeñable, *Josserand* señala que la fuerza mayor es el hecho extraño a la persona del obligado, y el caso fortuito es el acontecimiento que se produce en el interior del círculo obligatorio del deudor que lo exime de responsabilidad[5].

Las características requeridas para su existencia son la imprevisibilidad (o *que previsto no sea evitable*), *irresistibilidad*, y que derive en la *imposibilidad de cumplir* la obligación adeudada. Esta imposibilidad física o jurídica deber ser *absoluta*, es decir, que lo pueda ser para cualquier persona y no solamente para el deudor[6]. Cierta vieja jurisprudencia manifestó que ni la guerra podía ser considerada *-ex ante-* un hecho fortuito o fuerza mayor cuando crea dificultades que no son insalvables[7]. La liberación de la responsabilidad está dada en la medida de la imposibilidad de cumplimiento de la obligación, y en principio, esa imposibilidad debía ser absoluta, definitiva (duradera) y total (no parcial).

El instituto se ha mantenido en el nuevo Código Civil y Comercial con la idéntica definición, caracteres y efectos. El actual art. 1730 reproduce en los mismos términos el concepto y sus efectos jurídicos de caso fortuito y fuerza mayor establecido en el viejo Código de Vélez[8]. Luego, el art. 1733 establece las excepciones a la exoneración de responsabilidad por caso fortuito o fuerza mayor, al disponer que el deudor responderá de igual forma hubiere caso fortuito o imposibilidad de cumplimiento (art. 955 del CCyC), si: a) *el deudor hubiere asumido el cumplimiento aún en caso fortuito*, b) *si por una disposición legal resulta que no se libera*, c) *si está en mora*, d) *si el caso fortuito o imposibilidad de cumplimiento sobrevienen por la culpa*, e) *si constituyen una contingencia propia del riesgo de la cosa o la actividad*, f) *si está obligado a restituir como consecuencia de un hecho ilícito*.

Y completa la regulación lo dispuesto en el art. 955 del CCyC, que define la imposibilidad de cumplimiento al establecer que se entenderá tal la que "*sobrevenida, objetiva, absoluta y definitiva de la prestación (...) extingue la obligación, sin responsabilidad. Si la imposibilidad sobreviene debido a causas imputables al deudor, la obligación modifica su objeto y se convierte en la de pagar una indemnización de los daños causados*". Aclara que la imposibilidad temporaria sólo tiene efecto extintivo cuando el plazo es esencial o cuando su duración frustra el interés del acreedor de modo irreversible (art. 956, CCyC).

La legislación moderna entiende la figura como sinónimos de aquel evento imprevisible e irresistible que torna imposible el cumplimiento de la obligación por parte del deudor, detallando como caracteres esenciales la *imprevisibilidad, irresistibilidad e imposibilidad*. Es decir, que el hecho imprevisto (o que previsto sea inevitable)

torne imposible el cumplimiento de la obligación, y que dicha imposibilidad sea absoluta para cualquier persona, siempre y cuando la obligación no comprenda la garantía o asunción del riesgo que integra el alea del contrato.

III. Principio de indemnidad, riesgo profesional y ajenidad del riesgo empresario

El nacimiento mismo del Derecho Laboral está vinculado a la limitación de la autonomía de la voluntad en los contratos por las normas derivadas del conflicto colectivo y el estado de necesidad. Como señala Ricardo Cornaglia^[9], a fines del Siglo XIX y comienzo del Siglo XX, la disciplina va dando sus primeros vestigios de autonomía con la sanción de normas que limitan la jornada en conjunto con el nacimiento del primer cuerpo sistemático de normas que recepta la teoría del riesgo profesional. El principio de indemnidad se consolida en la necesidad de regular los daños derivados de los accidentes de trabajo, y con él, la regla de ajenidad del riesgo en la empresa.

Los contractualistas europeos desarrollan la teoría del riesgo, y Francia la consagra en su Ley de 1878 como la primera norma occidental destinada a regular los accidentes de trabajo. Fue el catalán Juan Bialet Massé, médico, arquitecto y jurista, quién en polémica con los franceses, defendió el contractualismo garantista del Código Civil de Vélez. Sostuvo que no hacía falta ninguna regulación especial ya que las normas en él establecidas eran suficientes para tutelar a los dependientes frente a los accidentes de trabajo a mérito de la garantía de seguridad presente en los contratos de lucro personal. Para Bialet la cuestión no debía ser de otra manera, hasta las propias citas clásicas del Digesto, glosado por Pothier o Tropolong, que había devorado en sus épocas de estudiante, extendían la responsabilidad objetiva para los daños ocasionados en ocasión del trabajo^[10].

Si bien el código partía del principio de la responsabilidad subjetiva establecida en su art. 1109, ya en el art. 907 la matizaba al regular *"cuando por los hechos involuntarios se causare a otro algún daño en su persona y bienes, sólo se responderá con la indemnización correspondiente, si con el daño se enriqueció el autor del hecho, y en tanto, en cuanto se hubiere enriquecido"*. De esta forma, entiende que la garantía de seguridad en una prestación de servicios estaba ínsita en la responsabilidad contractual derivada del Código Civil, y que ante el daño generado a un dependiente en ocasión de su contrato, debía ser indemnizado porque quien *"tiene el lucro, lo cómodo de la cosas, debe soportar lo incómodo, el riesgo"*^[11].

Adviértase la íntima vinculación de la teoría del riesgo profesional con el sistema objetivo en la atribución de responsabilidad. El nacimiento de nuestra disciplina jurídica se debe a ello, consagrando al principio de indemnidad como columna vertebral del contrato de trabajo receptado de la segunda regla de Ulpiano (*"alterum non laedere"*) del art. 19 Constitución Nacional, y su regla derivada de la ajenidad del riesgo en la empresa. El criterio que lo inspira es aquel que determina *si el patrón se beneficia directamente de las utilidades de la industria, debe soportar el riesgo y los daños que genere aún frente a hechos de fuerza mayor o caso fortuito*^[12].

A los fines del presente, es importante destacar que ni siquiera el caso fortuito exime de la responsabilidad del cumplimiento contractual al patrón. La misma particularidad de lo que se pone en juego en el contrato de trabajo, apropiación de trabajo personal ajeno y contraprestaciones de carácter alimentario, deriva a un sistema objetivo de responsabilidad. Por tanto, es evidente la problemática tensión que sobreviene a la incorporación de la fuerza mayor como eximente de responsabilidad patronal en el contrato de trabajo, debido a que el riesgo profesional jamás puede ser trasladado al trabajador, el sujeto débil de la relación.

IV. Inexistencia de la falta o disminución de trabajo y la fuerza mayor en el contrato de trabajo

Como dijéramos, la recepción legal de la *fuerza mayor* y de la *falta o disminución de trabajo* como causales eximentes de responsabilidad contractual (obligación patronal de dar ocupación y pagar salarios, o pago menguado de las indemnizaciones por despido) provoca inocultable tensión con los principios rectores de la disciplina, principalmente con el principio de indemnidad y su regla de ajenidad del trabajador a los riesgos económicos de la empresa. Eduardo Perugini^[13] fue quien advirtió en forma temprana que la figura es inadmisibles en la materia, pues, es ciertamente inaudito que en el contrato de trabajo se inserte una figura de exoneración de responsabilidad ante el incumplimiento de una prestación de carácter alimentario en perjuicio de

la parte débil de la relación.

Esa traspolación de una figura del Derecho Civil y Comercial al ámbito laboral, sin previo cotejo con una teoría general del Derecho del Trabajo y sus obligaciones laborales, es lo que desnaturaliza la autonomía misma de la disciplina. La fuerza mayor nació como un verdadero "*estado de necesidad*" tendiente a proteger al deudor en la relación civil o comercial, a favor del débil de la relación. Su surgimiento en el derecho romano, regulado como un estado de excepción, permitía a un capitán de navío (o posadero u hotelero) exonerarse de la responsabilidad de entregar la mercancía comprometida ante una hecho exterior ajeno y grave (vg. tempestad, posibilidad de naufragio, ataques de piratas, robos armados, etc.) que lo obligara a deshacerse de la misma para resguardar su vida.

Como apunta Perugini, la fuerza mayor en el Derecho Civil se ampara en una interpretación estática y defensiva del deudor, derivada del *favor debitoris*, expresión latina que consagra la regla que, en caso de duda, ante una obligación, habrá que decidir a favor del deudor. Esta aplicación del principio favorable a la parte más débil del contrato se extiende también a otras relaciones sociales regidas por el derecho, como "*in dubio pro reo*" (en caso de duda a favor del reo) derivado del principio de inocencia que se configura como pilar básico del Derecho Penal moderno, y la regla "*in dubio pro operario*" derivada del principio protectorio que conforma la columna vertebral del Derecho del Trabajo.

Por tal razón, no puede traspolarse de manera mecánica la figura de la fuerza mayor al contrato de trabajo, pues, en el Derecho Civil y Comercial sus normas tienden a prestar atención (y en cierta forma proteger) al sujeto deudor, el débil de la relación. En cambio, en la relación jurídica laboral, el trabajador es la parte débil de la relación, el sujeto de preferente tutela constitucional cuya posición negocial lo convierte en "acreedor". Esta incorporación inorgánica de la *fuerza mayor* a la Ley de Contrato de Trabajo colisiona con los principios rectores de la disciplina, y en particular, con el de justicia social. En el contrato de trabajo la pugna de derechos se debe resolver en favor del dependiente porque está en juego su existencia y su persona, mientras que el patrón sólo arriesga cuestiones económicas.

En definitiva, y por la propia naturaleza jurídica de las figuras bajo análisis, sostenemos la inexistencia de la fuerza mayor en el contrato de trabajo. El mal traslado de estas figuras al Derecho Laboral (y su contrato) sufre fuertes desviaciones que perjudican aún más al sujeto débil de la relación, cuya ley llama a tutelar. Como vimos, desde el Derecho Civil o Comercial no cualquier acontecimiento puede ser considerado como caso fortuito o fuerza mayor. En el derecho común se las utiliza como una exoneración de responsabilidad de *carácter excepcional y extremo*, y no es para menos, ya que, si se pudiera utilizarlas de manera más permisiva, los deudores civiles no tendrían necesidad de recurrir a la convocatoria de acreedores o a la quiebra. Ahora devenida en el contrato de trabajo, las figuras se vuelven más laxas y permisivas, permitiendo suspender el pago de salarios al trabajador (y hasta el despido) sin necesidad de afectar el tráfico comercial del emprendimiento.

Tal es el desacierto de su incorporación en el ámbito laboral, que se tuvo que matizar su inserción para intentar salvaguardar cierta dignidad del sujeto tutelado. Así pues, se establece la suspensión del contrato (eximiendo al empleador de la obligación de dar ocupación y pagar salarios) invocando la falta de trabajo o fuerza mayor por un determinado tiempo que si fuera superado da lugar al despido indirecto con derechos indemnizatorios. Por esta cuestión algunos autores sostienen (de manera tendenciosa en beneficio patronal) que la fuerza mayor en el contrato de trabajo puede ser *relativa y temporal*^[14], a diferencia del Derecho Civil y Comercial que exigen como requisito que el hecho imposible de cumplimiento sea *absoluto y definitivo*.

Este nivel de desnaturalización desnuda la percepción ideológica que llevó a insertarlas en el contrato de trabajo. Las causales de eximición de responsabilidad tendientes a beneficiar al sujeto débil de la relación civil (deudor) se traspolan a la relación laboral para resguardar el estado de necesidad del sujeto fuerte del vínculo, el empleador (deudor), suavizándose de manera conflictiva sus efectos y caracteres en resguardo del lucro. La culpa objetiva del empleador ante las crisis económicas (desatadas o agravadas por una pandemia o cualquier otra circunstancia) no da lugar a eximente alguno de sus responsabilidades contractuales de carácter alimentario.

En suma, coincidimos que la fuerza mayor es inexistente en el contrato de trabajo junto con la *falta o disminución*

de trabajo, institutos que nada tiene que hacer en la relación laboral. Dejaremos para futuros artículos el análisis de la incorporación de la figura de *falta o disminución de trabajo* en la materia, solo como anticipo a la polémica diremos que dicha figura de no es un híbrido en el camino de la fuerza mayor y la teoría de la imprevisión como sostienen grandes autores[15]. La creemos más cercana a una torpe traslación del caso *fortuito* al contrato de trabajo, de conformidad al sentido dado por los clásicos[16].

Si fuera trasladable sin más la figura de fuerza mayor al contrato de trabajo no tendrían razón de ser los artículos 40 y 42 de la LCT, debido a que la prohibición de trabajar establecida por la autoridad (contrato de objeto prohibido) encuadraría como hecho del príncipe, permitiendo exonerar del cumplimiento del pago de salarios al empleador. Sin embargo, la norma establece una salida contraria y obliga al patrón a pagar salarios cuando la autoridad hubiera dispuesto la prohibición de trabajar por un determinado tiempo de acuerdo a lo establecido en el art. 42 de la LCT.

V. Conclusión

A modo de conclusión, debemos reiterar el concepto que nuestro derecho elabora del caso fortuito o fuerza mayor, entendiéndolo como aquel evento imprevisible e irresistible que torna absolutamente imposible el cumplimiento de la obligación para el deudor (*imprevisibilidad e irresistibilidad* establecida en el art. 1730 del CCC, y la imposibilidad *objetiva, definitiva y absoluta* del cumplimiento de la obligación del art. 955 del CCC) siempre y cuando el deudor no deba responder en los casos establecidos en el art. 1733 del CCC.

Previo a concluir, cabe aclarar que la fuerza mayor es un concepto relacional que no puede abarcar circunstancias aisladas y generalizables *ex ante* del análisis del caso concreto. Por esta razón, no se puede afirmar *prima facie* que la COVID-19 es un hecho fortuito y de fuerza mayor. La aparición de la pandemia es un acontecimiento imprevisible e irresistible pero, desde el punto de vista jurídico, no alcanza con esa sola circunstancia para definirlo como un hecho fortuito o de fuerza mayor. Las circunstancias deben ser analizadas en cada caso concreto teniendo en cuenta cada vínculo relacional, y cotejar si la obligación adeudada se torna de imposible cumplimiento. La imposibilidad debe ser absoluta, definitiva y duradera. No obstante, se deberá observar si el acontecimiento imprevisible e irresistible constituye una contingencia propia del riesgo de la actividad (art. 1733, inciso "e" del CCC).

Finalmente, basta un ejemplo para visualizar por qué la COVID-19 no es *-prima facie-* un caso fortuito o de fuerza mayor de los que define nuestra ley. La empresa alimenticia "Grupo ARCOR" ha quedado exceptuada del aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) definido por el DNU 297/2020. En consecuencia, no sólo continuó con su actividad de manera normal, sino que a partir confinamiento social y por las circunstancias del mercado vio acrecentada su facturación obteniendo ganancias por 476 millones de pesos en el primer trimestre de 2020. Difícilmente pueda ARCOR incumplir sus contratos civiles, comerciales y/o laborales amparándose en el supuesto de fuerza mayor como eximente de responsabilidad, debido a que el hecho imprevisible e irresistible de la pandemia no tornó en imposible el cumplimiento de sus contratos de manera absoluta, total y definitiva.

El derecho no puede exigir jamás conductas *heroicas* que pongan en riesgo la propia vida del sujeto (origen del nacimiento de la figura en el derecho romano) y, en consecuencia, tampoco puede exigir al trabajador que ponga en juego su existencia en tiempos de crisis en favor de un emprendimiento lucrativo total o parcialmente ajeno. Los más elementales principios que rigen la disciplina (protectorio, indemnidad y la regla de ajenedad del riesgo en la empresa, entre otros), como especialmente el de justicia social, imponen que la crisis económica no pueda, ni deba, ser descargada sobre la magra propiedad -existencia- del trabajador. La *COVID-19 no es hecho fortuito o de fuerza mayor* que pueda eximir de responsabilidad al empleador en las obligaciones laborales. Como se advierte, la fuerza mayor aplicada al Derecho del Trabajo conlleva una irresoluble tensión sólo superable con su eliminación del contrato.

La humanidad vive tiempos de descuento, se ha convertido en una fuerza que impacta en términos destructivos en el tejido de la vida y salud de las personas a partir de una lógica de valorización anclada en la apropiación del trabajo ajeno. El coronavirus no ha hecho más que poner de relieve las enormes desigualdades que se han consolidado en la manera en que reproducimos nuestra existencia. Sabido es que las crisis pueden ofrecer grandes oportunidades y abrir significativos procesos de liberación cognitiva. Allí debemos trabajar como juristas,

afrontar esta oportunidad como superación de los límites que nos impone un Estado social de derecho bajo una matriz jurídica liberal, individualista y conservadora. Las grandes crisis son portadoras de demandas ambivalentes, y si no damos la disputa en ampliar la tutela jurídica de los sujetos vulnerables, de afianzar y evolucionar nuestro Estado social, la revolución conservadora impondrá su nueva flexibilidad.

[1]

Bialet Massé, Juan. Informe sobre el estado de la clase obrera, Hyspamérica Ediciones Argentina, Madrid, 1985, Tomo II, pág. 616/7.

[2]

Ramonet, Ignacio, La pandemia y el sistema-mundo, Le Monde Diplomatique, Abril 2020, en <https://www.eldiplo.org/notas-web/la-pandemia-y-el-sistema-mundo/> (Consultado el 21/10/2020).

[3]

Perugini, Eduardo R, "No existe la fuerza mayor en el derecho del trabajo", DT1989-A, Pág. 349 y ss.

[4]

Borda, Guillermo A., Tratado de Derecho Civil, Ed. La Ley, 2008, Tomo I, pág. 116.

[5]

Borda, Guillermo A., op. cit.

[6]

Borda, Guillermo A., op. cit.

[7]

C. Paz., Sala II, 5/3/1945, G.P., t. 62, p. 13; Sala IV, 11/4/1945, G.P., t. 62, p. 109, citado por Borda, Guillermo en op. cit., pág. 121.

[8]

Artículo 1730, CCC - Caso fortuito. Fuerza mayor. Se considera caso fortuito o fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto disposición en contrario. Este Código emplea los términos "caso fortuito" y "fuerza mayor" como sinónimos.

[9]

Cornaglia, Ricardo J., Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la Crisis, L.L., 2001, pág. 41.

[10]

Bialet Massé, Juan, op. cit., tomo I, pág. 621.

[11]



Bialet Massé, Juan., Informe sobre el estado de la clase obrera, op. cit., pág. 616/7.

[12]

Bialet Massé, Juan., Informe sobre el estado de la clase obrera, op. cit.

[13]

Perugini, Eduardo R., "La fuerza mayor en la ley de contrato de trabajo", op. cit.

[14]

Foglia, Ricardo, Sobre la fuerza mayor o de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador en <https://foglia-abogados.com.ar/opinion-del-dr-ricardo-foglia/> (Consultado el 21/10/2020).

[15]

Brito Peret, Goldín, Izquierdo, Rodríguez Mancini, Ackerman, entre otros.

[16]

Demolombe, Joserrand y Colin - Capitant- Julliot de la Morandiere, entre otros.