



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

ANÁLISIS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

LABORAL POR CASO FORTUITO EN TIEMPOS DE

PANDEMIA

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA**

REPÚBLICA

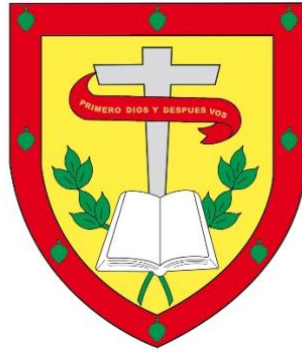
AUTOR: MARIA DE LOS ANGELES ORELLANA LEON

DIRECTOR: ABG. JOANNA RAMIREZ VELAZQUEZ, MGTR

LA TRONCAL – ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA TERMINACION DE LA RELACION
LABORAL POR CASO FORTUITO EN TIEMPOS DE PANDEMIA**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA.**

AUTOR: MARIA D LOS ANGELES ORELLANA LEON

DIRECTOR: ABG. JOANNA RAMIREZ VELAZQUEZ, MGTR

LA TRONCAL – ECUADOR

2022

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 27 de abril del 2022

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
Asunto: Aprobación de trabajo de titulación.

Señor Abogado
Ricardo Alarcón Vélez
UNIDAD DE TITULACIÓN
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

De mi consideración:

Con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor del trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado "Análisis de la Terminación de la relación laboral por caso fortuito en tiempos de pandemia" desarrollado por la estudiante María de Los Ángeles Orellana León con número de cédula 0929788032, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,


TUTOR

Abg. Joanna Ramirez Velásquez. Mg.

DEDICATORIA

El presente artículo científico se lo dedico a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

De manera especial a mi hija Alaia que es el motor de mi día a día, todos mis esfuerzos han valido la pena porque has estado a mi lado. Estoy muy orgullosa de ser tu madre. A pesar de tu corta edad has entendido que el éxito demanda algunos sacrificios.

A mis padres Efraín y Fabiola por ser el apoyo más grande del mundo. Por ellos he llegado a ser la persona que soy, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, Hoy concluye todo el tiempo y dedicación que demando la realización de este Artículo científico, pero el camino continúa tanto personal como profesional, y tengo la plena seguridad que mis padres me seguirán apoyando hasta el último día de sus vidas.

A mis hermanas Gina y Paola que son mi ejemplo de Perseverancia, mis cómplices en cada paso que he dado. Sin su apoyo nada de lo que he logrado hasta ahora hubiera sido posible. Gracias a Dios por darme las mejores hermanas.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios por todas sus bendiciones.

A mi hija por cambiar el rumbo de mi vida y llegar a darle sentido con todo su amor.

A mis Padres que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

A mis hermanas que han sido el apoyo fundamental para lograr los objetivos propuestos.

Quienes me han consentido y me han dado mucho más de lo que ellas han tenido.

A mis amigas que a lo largo de estos años me han apoyado incondicionalmente y me han deseado lo mejor en cada una de mis etapas.

A mi tutora Abg. Joanna Ramírez que con su sabiduría, conocimiento y apoyo me ha guiado, en la elaboración de este trabajo de titulación.

Agradezco a los docentes de la Universidad Católica de Cuenca que formaron parte de mi desarrollo profesional.

Resumen

La emergencia sanitaria generada por el COVID 19 ha sido de gran trascendencia, tanto a nivel familiar como en el ámbito económico, debido a la gran cantidad de pérdidas humanas, afectando además el mercado laboral. El Ecuador se comenzó a ver afectado con la pandemia generada por el coronavirus en el mes de marzo de 2020, siendo el mercado laboral uno de los más afectados pues miles de empresas cerraron sus puertas por falta de afluente económico, generando la terminación de las relaciones de trabajo. Este artículo planteó como objetivo analizar la terminación de la relación laboral por caso fortuito en tiempos de pandemia. La investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, con un alcance descriptivo, el cual conllevó la revisión bibliográfica de los artículos científicos indexados en revistas nacionales e internacionales; aplicando además el método de análisis y síntesis para la interpretación de los resultados lo que ha permitido comprender la problemática planteada. Las medidas adoptadas por los estados para prevenir el incremento de infectados y fallecidos por coronavirus ha traído consigo una serie de repercusiones en las relaciones laborales, reducción de la jornada laboral, de salarios, despidos intempestivos, así como, la terminación de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor; la que ha sido utilizada sin medida por el empleador a fin de exonerarse del cumplimiento de las obligaciones contractuales, por ello se requiere que la autoridad del trabajo sea cuidadoso al momento de verificar que se cumplan todos los requisitos para que esta causal sea aplicable.

Palabras claves: Pandemia, covid-19, finiquito laboral, fuerza mayor, caso fortuito

ABSTRACT

The health emergency generated by COVID 19 has been of great importance, both at the family level and in the economic sphere, owing to a large number of human losses, also affecting the labor market. Ecuador began to be affected by the pandemic generated by the coronavirus in March 2020; the labor market is one of the most affected as thousands of companies closed their doors due to a lack of economic affluent, generating the termination of relations of work. This article aims to analyze the termination of the employment relationship due to a fortuitous event in times of pandemics. The research was carried out under the qualitative paradigm, with a descriptive scope, which involved the bibliographic review of scientific articles indexed in national and international journals; also applying the method of analysis and synthesis for the results' interpretation, which has allowed us to understand the problem raised. The measures adopted by the states to prevent the increase in those infected and deceased by coronavirus have brought with it a series of repercussions on labor relations. Some affectations were reduction of the working day, wages, untimely dismissals, and the termination of the employment relationship by fortuitous event or force majeure. These issues, have been used without measure by the employer to exempt himself from contractual obligations fulfillment. For this reason, it is essential that the labor authority be careful when verifying that all the requirements are met for this cause to be applicable.

Keywords: pandemic, covid-19, contract termination, fortuitous event, force majeure

Análisis de la Terminación de la relación laboral por caso fortuito en tiempos de pandemia

Introducción

Para los seres humanos, desempeñar la actividad laboral es una manifestación brillante de esfuerzo y satisfacción, pues el trabajo concede sus peticiones mínimas de forma individual y familiar. Lo que en antaño suponía proveerse de sustento básico; en la actualidad abre paso a que existe la necesidad de poseer comodidades que sin un trabajo estable sería imposible conseguir; por ende, en la actualidad poseer una fuente laboral es indispensable y se ha convertido totalmente necesario (Piñas et al. 2021) en consecuencia el trabajo además de satisfacer necesidades básicas es la fuente para el desarrollo personal del ser humano.

Ahora bien, la finalización de la contratación individual de trabajo, puede darse de conformidad a las causales que están prevista en la legislación laboral, dentro de estas pueden mencionarse, la terminación por voluntad de las partes, por muerte o incapacidad permanente del trabajador, muerte del empleador salvo ciertas circunstancias donde sus herederos dan continuidad a la relación laboral o la causalidad de fortuidad o fuerza mayor.

La fuerza mayor, se denomina como imposibilitadora al ejercer un puesto laboral y se considera una decisión unilateral que poseen una correspondencia jurídica profesional ante alguna situación de hecho que los afecta. Es decir, trabajador y empleador, según lo que establece la legislación laboral.

Dentro de este planteamiento uno de los elementos fundamentales es el establecer la institución legal de correspondencia de trabajo, con el fin de formalizar la terminación de la contratación individual de acuerdo con las causas legalmente concretadas en el C.T (código del trabajo), ya que al no realizar el debido trámite como lo dispone esta ley, se configura el despido intempestivo, en otras palabras, será un despido arbitral; donde el patrono no cumple con las disposiciones de la normativa laboral.

De modo pues, el finiquito de las relaciones de trabajo establecen la ruptura permanente del vínculo profesional existente entre el trabajador y el empleador (Martínez et al. 2020) En este sentido, durante la pandemia las causas invocadas para

el finiquito de la relación laboral fueron la falta de flujo económico, ya que en la emergencia sanitaria se paralizaron todas las actividades presenciales para evitar el contagio y prevenir el incremento de casos lo que generó problemas en la economía y el mercado laboral.

El desenvolvimiento normal de la humanidad se ha visto afectado por la pandemia de Covid 19, ya que ha constituido una obstaculización en el desarrollo normal de la vida, con la llegada de este síndrome respiratorio se ha tenido que tomar ciertas medidas extraordinarias con el fin de salvaguardar la vida; por otra parte, la economía ha supuesto uno de los retos más desafiantes al momento de considerar una recuperación del ambiente.

Los efectos de la emergencia sanitaria se ha llevado consigo una serie de pequeñas y medianas empresas mismas que contribuían con plazas de empleo a los inmigrantes de Latinoamérica por lo cual las remesas han disminuido para los países subdesarrollados; esto genera menos perspectivas de crecimiento económico en el país considerando que la economía del Ecuador depende de la fuerza migratoria de los individuos que están fuera del país; así mismo destaca que más de 22.000 sociedades se esfumaron por la pandemia en el país ecuatoriano; dejando en absoluta miseria a quienes dependían de este sustento económico (Bandrés et al. 2021).

El confinamiento ha obstaculizado el flujo económico, interrumpiendo el desarrollo normal de las cadenas de suministro dentro de las ventas a nivel nacional, como internacional; ocasionando el cierre parcial o definitivo de pequeñas, medianas y grandes empresas (Smart & Noland, 2020). En base a lo expuesto, los empleadores han decidido reducir el personal, orientados en la utilización del finiquito del contrato con la causalidad de fortuidad, negando la posibilidad de desempeñar una actividad laboral (Martínez et al., 2020) Ello amparado en lo previsto en la legislación laboral y los acuerdos ministeriales emitidos a causa de la emergencia sanitaria.

Al respecto, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021) refiere que las actas de finiquito laboral han aumentado de forma considerable pues del 01 de enero al 15 de marzo del 2020 se registró un total de 171.394 actas; mientras que desde el 16 de marzo 2020 al 25 de febrero del 2021 se registró un total de 703.224 actas; por lo que las estadísticas son elevadas y preocupantes, lo que conlleva a analizar que está sucediendo dentro de las empresas. De esto se supone que un total de 80 escritos de liquidación son por la causalidad de fortuidad o fuerza mayor entre enero y marzo de 2020; mientras que en febrero y marzo del 2021 se supone un total

de 28.033 por este motivo.

Lo que indudablemente permite realizar una concientización de la mala utilización de esta causal, según lo expuesto por Manases (2020) dentro de su estudio denominado Causal fortuita en tiempos de pandemia, donde aplicó una encuesta a trabajadores despedidos de diversas formas, refiere que el 65% de ellos manifestó que fue desvinculado por sus empleadores en la temporada de calamidad por COVID 19.

Ante todo lo expuesto deviene la importancia de realizar el presente estudio, generando nuevos conocimientos desde la literatura y el análisis de la normativa que regula la problemática, es por esto, que la investigación se propuso como fin el analizar la terminación de la relación laboral por la causalidad de fuerza mayor o fortuidad en tiempos de pandemia, con el propósito de responder a la siguiente pregunta de investigación ¿Qué efectos jurídicos y sociales ha generado la finalización de la correspondencia laboral por la causalidad de fortuidad en tiempos de pandemia?.

Metodología.

La estrategia metodológica inicio con una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, con enfoque cualitativo, puesto que la problemática planteada ha sido poco estudiada ya que es un hecho derivado de la situación suscitada por la presencia del Covid 19, de modo que a través de la pandemia se incrementó el uso de la causa de fuerza mayor o fortuidad para la terminación de la dependencia de trabajo, se realizó para ello la revisión bibliografía, en diversos documentos científicos, dando prioridad a los escritos científicos divulgados en los últimos 5 años en revistas nacionales e internacionales, tomados de las bases científicas; scielo, redalyc, scopus, latindex.

Al respecto Hernández et al. (2014) refiere que la investigación exploratoria tiene como objetivo familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos.

La investigación de tipo descriptiva tuvo como propósito detallar a través del análisis de documentación bibliográfica el fenómeno de estudio, Barnett et al. (2017) sobre la investigación descriptiva indica que esta engloba los aspectos de descripción, registro, análisis y explicación de la información.

Además, dentro de esta investigación se utilizó el método analítico, resumido, ya que su elaboración se dio en base a elementos conocidos como el finiquito de la contratación individual por la causal fortuita, la importancia, sus elementos esenciales,

para de esta forma llegar a conocer parámetros desconocidos, en base a la relación de la temática con el COVID 19, lo que permitió descomponer todos los elementos estudiados para luego llegar al resumen de los resultados.

Desarrollo

Al realizar una recopilación para destacar la perspectiva del contexto ecuatoriano en base a la observación del concepto de relación laboral, sus características y componentes, nos permitimos realizar un análisis acerca de las repercusiones en la aplicación de las causales de terminación de la relación laboral denominadas fuerza mayor o fortuidad en tiempos de pandemia por Covid-19.

Al momento de poseer una perspectiva amplia de la conceptualización de fuerza mayor como causal de finiquito laboral, es de gran relevancia que se determine la presencia jurídica integral del vínculo del trabajo establecido en la relación laboral, considerando el hecho como; dependiente, subordinado y remunerado; una vez se determine el vínculo entre peón-amos, establecida como relación laboral se logrará alcanzar las causales de terminación del vínculo profesional; y que esto se entiende que la relación laboral es una idea legal de utilización universal, que concibe relevancia en la en la analogía entre un individuo conocido como honorario o empleado o comúnmente conocido como peón y otro individuo a quien se le conoce como patrono o empleador; a cambio de un sueldo o salario convenido entre las partes (Patiño, 2018).

Es decir que la ley ecuatoriana garantiza el ejercicio pleno del derecho de la dependencia laboral, donde existe un vínculo estrecho entre un patrono y sus empleados, a través de la compensación económica como parte del cumplimiento de labores establecidas previamente en un contrato.

El patrono al mantenerse históricamente como dueño de la fuerza laboral, ha querido ejercer su poder con los empleados, por ello el Estado ha tenido que inmiscuirse entre esta relación y de esta forma se ha normalizado, por medio de la Carta Magna del Estado Ecuatoriano y el Código del Trabajo, la fuente de realizaciones han sido las instituciones de derecho del trabajo, entre las más notables han sido la estabilidad laboral; mismo derecho que ha sido valorado y exigido por el trabajador; que a su vez se ha convertido en uno de los elementos más complejos de garantizar debido a las adversidades que implica (Piñas et al. 2021, p.3)

Para determinar la relación profesional de la Normativa Vigente del Trabajo vigente, expone en el inciso 8 que:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por un convenio ante la ley; pudiendo ser este a través de la contratación colectiva. (Congreso Nacional, 2005 p. 35)

Es por tal motivo que para que exista la relación de trabajo basta con que se cumplan con los elementos de sumisión o sometimiento, un otorgamiento de servicios de forma lícita, el salario y el acuerdo entre las partes.

Es decir, el vínculo laboral, es justificado a través de la subordinación otorgada al solícito para que cubra sus insuficiencias elementales en conveniencia de un salario, la cual será cancelada por parte del empleador ya sea representado por una empresa, compañía o simplemente una persona natural; facultado para ejecutar ordenes, es por esto que es conveniente la prescripción de un contrato en el que se expresen las actividades que generará el empleado de forma escrita para constancia de las partes (Irureta, 2014).

Dentro de la Carta Magna de la Republica del Ecuador en el inciso 33 de la sección octava de Seguridad Social y Trabajo, refiere que:

El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional, 2008 p. 17)

En efecto acorde a lo estipulado en el artículo 284, numeral 6 de la Constitución por la normativa económica posee como objetivo, el promover el empleo y valorar la diversidad de formas de trabajo existente, con base a los derechos del trabajo según (Asamblea Nacional, 2008, p. 68), y el artículo 35 además contempla: “El Estado garantizara el derecho al trabajo, se contemplan todas las formas de trabajo en sus diversas modalidades, de forma dependiente o independiente, con inclusión en cuanto al cuidado humano, serán considerados como actores de producción” (Asamblea Nacional, 2008 p. 92). Por otra parte, La Oficina Internacional del Trabajo (2005)

refiere que:

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (p. 1)

Por su parte, Arbulú (2019) expresándose respecto al génesis de la realidad sostiene que:

La prevalencia de la relación laboral dependerá del acuerdo que hayan realizado entre el empleador y el empleado, ya que la realidad debe ser objetiva en todos los ámbitos de aplicación, porque no existe ningún valor pese a la firma de un documento si las condiciones de trabajo son distintas a las pactadas. (p. 16)

Es por ello, que el vínculo laboral está basado en el compromiso voluntario del empleado y el empleador, ya que obtiene responsabilidades y beneficios; que contiene tipologías compuestas por una labor lícita individual a través, de la dependencia y la subordinación de una persona, misma que esta remunerada a través de un salario (Arbulú, 2019).

Por tanto, la relación laboral es meramente reconocida por las diversas entidades y leyes del estado ecuatoriano, lo que hace que esto sea garantizado y vigilado para avalar la transparencia y la ejecución de todos los procesos en los que se involucre al trabajador y su relación de dependencia con su patrono.

La pandemia de Covid-19, como un escenario que generó cambios a nivel mundial en el área laboral

El covid-19 está considerado como un síndrome respiratorio grave, que ha

perjudicado de forma grave muchos aspectos de la vida, entre los cuales cabe destacar, la salud y la movilidad, constituyéndose, además, causa de muerte en todos los rincones del planeta; dejando como resultado millones de pérdidas humanas y económicas.

A nivel mundial ha sido la enfermedad que más muertes ha ocasionado a lo largo de la existencia de la humanidad, en el Ecuador entre los años 2021- 2022 ha causado un total de 15.490 casos confirmados, y 8.303 probables que suman un total de 23.793 (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2022). A raíz de esto se afectó el entorno laboral pues se ha irrumpido de forma negativa en el desarrollo habitual de las actividades, para evitar su propagación la “OMS” (Organización Mundial de la Salud” implementó el confinamiento de todos los individuos prohibiendo la movilidad humana (Carriel et al., 2020) en atención a las medidas de aislamiento, todos los países a nivel global suspendieron las jornadas presenciales de trabajo, dejando activo sólo las actividades de primera necesidad y servicios públicos.

A consecuencia de esto, miles de empresas cerraron optando por el finiquito de la relación laboral, acorde a cada ley ejercida en los diversos países; en Ecuador, los patronos decidieron despedir utilizando la causal de fuerza mayor o fortuidad que impida ejercer sus obligaciones en tiempos de enfermedad (Smart & Noland, 2020)

La pandemia del covid-19 se ha apreciado como uno de los acontecimientos más dañinos para la humanidad en toda la historia, pues afectó gravemente a la salud mundial y además causó graves daños en la economía, lo que ha sido un golpe muy severo de forma particular para el mercado laboral; pues los países se vieron obligados al cierre de sus fronteras con el objetivo de mitigar los masivos contagios y optando como política pública la declaración del Estado de emergencia y el cese total de las actividades en todas las cadenas de suministro. Como consecuencia el aparato productivo se detuvo durante varios meses y como era de esperarse el desempleo comenzó a ascender sus números, la desigualdad cada vez fue mayor en especial en los países que no podían sobrellevar ni maniobrar los números con el cierre total de todo lo que nos rodea (Camino & Armijos, 2021).

Sin lugar a duda, el Covid 19 dejó atrás a muchas personas, pero sobre todo dejó una crisis extrema en relación a los recursos económicos, pues las más afectadas fueron las plazas de empleo, dejando millones de desempleados en todo el mundo, esto a raíz del confinamiento vivido en los dos últimos años. Por tal razón los despidos al personal, no se hicieron esperar y se dio en forma numerosa, anteponiendo como

principal causa la fortitudad o fuerza mayor; en Ecuador se convirtió en la causal más reconocida por su masiva aplicación en el ámbito laboral.

Por su parte la CEPAL (2020) en su estudio Latinoamérica frente a la pandemia por COVID-19, destaca el empleo ha concebido el factor más sacudido por la crisis de sanidad que vivió el mundo entero, en actuales años la moda en materia de oficio en gran parte de América Latina, manifiesta déficit relevante en base a la ascendente crecida del desempleo y la decreciente estabilidad laboral; lo que contribuyo a que la pandemia sea un momento pésimo para golpear de forma abrupta lo que de por sí ya estaba deteriorado; por otro lado, tendencias más recientes ha dado lugar a un fisonomía organizada de las zonas, tornando un contexto difícil; en base a varias documentaciones realizadas, en la región se demuestra la presencia de porcentaje alto en cuanto a ocupaciones en las regiones e productividad baja, esto se debe a que los sectores se componen de empresas unipersonales, sin local con personas de, servicio doméstico, bajas calificaciones; por último, con clara sobre representación en el contexto de servicios, estos empleados se hallan en una situación de vulnerabilidad.

La crisis hizo que el mercado laboral en Ecuador sea considerado como un problema muy severo, según análisis realizados se planteó el desplome de la ocupación durante el periodo de confinamiento estricto desde la mitad de marzo a mitad de junio de 2020 y, de forma secundaria al lugar en el tercer trimestre de 2020, como parte de este encierro se suspendieron todas las actividades; como consecuencia de estas adopciones; a partir del trimestre dos el Producto Interno Bruto del Ecuador menguó en 12,5%; por cuanto las cifras del desempleo ascendieron en números altamente considerables, dejando de lado a millones de desempleados (Esteves, 2020)

Lo más sorprendente es que en medio de esta crisis mundial relacionada con la salud, el Ministerio del Trabajo registró alrededor de 66.400 desvinculaciones en lo que va de la pandemia, convirtiéndose en una secuela muy crítica, ya que acarrea una serie de consecuencias; económicas, psicológicas, familiares y políticas (Cabezas, 2020). Muchas de estas personas dejaron de ser parte de una relación de dependencia lo que en ciertos casos es sinónimo de pobreza extrema para sus familias, dejando en la calle a cientos de individuos, sin lugar a duda, las relaciones se vieron perjudicadas, pues se evidencian altos índices de violencia intrafamiliar y ha aumentado la tasa de divorcios; se puede apreciar en todos los extractos sociales que el covid-19 ha supuesto un antes y un después en la vida de todos y todas.

Según un informe declarado por el panorama laboral en tiempos de COVID-19 acerca de los impactos en el mercado laboral y los ingresos, manifiesta que las zonas en conjunto detallan una tasa de desocupación del 13% en relación con el 8.1% de 2019 destacándose como relevante y no tiene precedentes en la historia; este informe exhorta que se perdieron 400 millones de empleos en todo el mundo, de esta forma en Latinoamérica se detalla un descenso del 18.3% en relación a las horas laboradas en el segundo trimestre de 2020, por encima del 14% de la caída a nivel mundial en el mismo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El Ecuador está en alerta pues, la caída abrupta ha generado un desplome en la economía la cual es considerada como el principal factor de incidencia a la pobreza. Según las proyecciones dadas en el ámbito económico manifiestan que el Producto Interno Bruto de Ecuador podría llegar a manifestar una caída de -6,3% en el año 2020, es así como que sobre la base de la relación que se ha originado en los últimos años entre el crecimiento del PIB y la miseria, se supone un aumento de los niveles de pobreza los cuales ascenderían a un 7.5%, pudiendo ser de mayor magnitud dependiendo esto de cómo afectará a los trabajadores considerados como vulnerables los cuales poseen empleos informales y no poseen un ingreso económico estable (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2020).

Por otro lado, según Cabezas (2020) en su estudio denominado Pandemia por Covid-19 y los derechos del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia, concluye que:

Ecuador empezó a sentir los estragos de una normativa que no se compadece con la realidad económica del país y que no da espacio de movimiento. Paradójicamente, la rigidez resultó el mayor obstáculo para la preservación y creación del empleo, pues, así como un edificio debe ser flexible para que frente a un terremoto no colapse, el sistema normativo laboral, tan dependiente de la economía, debe ser versátil para mantener los puestos de trabajo y, con ello, la estabilidad financiera de los trabajadores. (p. 8)

Si bien el covid 19, dejó al país devastado en duelos, por haber sufrido la pérdida de muchos seres humanos, también dejó la economía con grandes dificultades, de manera especial para los países en subdesarrollo como Ecuador, ya que su economía no poseía una fluidez productiva antes de la pandemia y peor después de esta, dejando secuelas invaluable en todos los ciudadanos.

Al respecto, según Organización Internacional del Trabajo (2020) en su

investigación del contexto actual: ¿porque son importantes los mercados de trabajo?

La crisis ya ha repercutido ampliamente en el plano económico y en el mercado laboral, tanto en la oferta (producción de bienes y servicios) como en la demanda (consumo e inversión). Su incidencia adversa en la producción, que al principio solo afectó a Asia, se ha ampliado a las cadenas de suministro de todo el mundo. Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben afrontar graves problemas, en particular en los sectores de la aviación, el turismo y la hostelería, así como un grave riesgo de disminución de ingresos, aumento de la insolvencia y pérdida de puestos de trabajo en determinadas esferas. El mantenimiento de la actividad empresarial será especialmente difícil para las PYMES. A raíz de las restricciones de viaje, el cierre de fronteras y la imposición de medidas de cuarentena, en muchos casos los trabajadores no pueden desplazarse a su lugar de trabajo ni llevar a cabo su actividad profesional, lo que merma sus ingresos, en particular en los casos de empleo informal u ocasional. Los consumidores de muchos países no pueden adquirir bienes ni servicios, o son reticentes a hacerlo. Habida cuenta de la actual coyuntura de incertidumbre y temor, cabe esperar que las empresas pospongan las inversiones, la adquisición de bienes y la contratación de trabajadores. (p. 2)

Con la paralización de la movilidad humana en todos sus aspectos, efectivamente se logró minimizar el contagio en los primeros meses de aparición del Covid-19; pero esto también generó cuantiosas pérdidas y desabastecimientos en toda la cadena de suministros, llámese; alimentos, medicinas, transporte y todo cuanto engloba la relación de la fuerza empresarial, haciendo que se genere caos a nivel mundial por la escases y en ciertos casos por las cuantiosas pérdidas que tuvieron que afrontar las productoras.

El caso fortuito y la fuerza mayor como causal de terminación de la relación de trabajo: Efectos jurídicos y sociales en pandemia

El caso fortuito es una conceptualización muy antigua presentada en el Código de Hammurabi, reconocido por ser un texto legal de la historia del mundo, años después fue recogida por diversas legislaciones como la romana y griega; de esta

manera evolucionó a lo largo de los siglos, el Ecuador posee la misma definición de este Código y en su artículo 30 describe la conceptualización de caso fortuito (Oramas, 2020).

Al respecto, Castro (2015) manifiesta que, la fuerza mayor es la exoneración de la responsabilidad de un hecho del que no se puede controlar, en medio de este juicio de valor dado antes de la pandemia manifiesta que efectivamente el contrato se terminará y que el empleador no deberá cancelar ningún tipo de obligación o perjuicio al empleador; exonerándose debido a esta causal.

La causalidad de fortuidad o fuerza mayor se caracteriza por la unión de varios elementos tales como; imprevisibilidad, irresistibilidad y falta de culpa, mismos que se describen a continuación:

Imprevisibilidad

Se considera que el evento es imprevisible cuando no se puede prever y se vuelve inevitable; es decir no depende como tal de la participación de los seres humanos, por ello ha sido imposible la anticipación de este evento, destacando que los eventos acontecidos deben ser inviolables, indomables y deberá coexistir una conexión entre el suceso y el resultado según manifiesta del Pilar et al. (2022).

Irresistibilidad

Se considera que un acontecimiento es irresistible cuando pese haber desarrollado y alcanzado la diligencia oportuna acorde a la actividad en el caso concreto, no ha logrado quitar sus consecuencias, por lo que la inobservancia se ha derivado indistintamente; por ello se considera que la diligencia y la imprevisibilidad juegan un papel muy relevante, ya que es parte obligatoria hacia el deudor ejecutar hechos propensos para lograr librarse de los obstáculos y las dificultades presentadas o a su vez en caso de ya dar por ejecutado el hecho no se pueda realizar un cambio a favor de los involucrados (Tamayo, 2018).

Falta de culpa

Pese a la inexistencia de la legislación enuncia incorrección o alejamiento de falta del insolvente a modo una obligación forzosa, para lograr citar la causalidad de fortuidad, por su parte el Código Civil en el inciso 1563 propone qué: el insolvente es el encargado de esta causal en estudio, de ser el caso de presentarse por su falta, es

por ello que en consecuencia es usual que se analice o reflexione con precisión o alejamiento de la culpa como un requisito en tercer lugar; en consecuencia se establecen la causal de fortuidad de forma ineludible de quien la cita en efecto (Oramas, 2020).

Es por tal motivo que se pretende justificar con la crisis sanitaria, los masivos despidos intempestivos de cientos de ciudadanos, quienes han servido por años a empresas que no han cumplido siquiera con lo que la ley otorga por el tiempo de servicio de cada empleado; sin embargo, ésta es la punta del iceberg, pues engloba una serie de inconsistencias frente a la crisis de empleo que viven todos los países, donde en la mayoría de casos se ha despedido con el objeto de no indemnizar y evitar pérdidas económicas.

Ahora bien, todos los órdenes de la vida social en el estado ecuatoriano se vieron alterados ante la emergencia sanitaria que vivía el país y el mundo entero, desatando una crisis global; uno de los sectores de mayor afección fue el de la salud, pues se perdieron millones de vidas a consecuencia de la infección respiratoria, sin embargo, otro sector impactado de manera abrupta fue el de las relaciones laborales pues muchas personas se quedaron sin empleo, en ciertos casos sus derechos han sido vulnerados y en otros se ha perdido las conquistas obtenidas a lo largo de toda una vida de lucha contra el sistema de trabajo; el derecho laboral repercute en todos los demás derechos los cuales están garantizados por la Constitución de la República del Ecuador siendo éstos de gran relevancia para el desarrollo humano de toda la población entre estos el derecho a la educación, derecho a la salud, derecho a la alimentación, derecho a la vestimenta; y demás contemplados en la Carta Magna (Monesterolo, 2020).

Así mismo Chica (2021) en su investigación denominada “la terminación laboral en el Ecuador a causa de la fuerza mayor por COVID - 19, hasta que una vez analizada la jurisprudencia como doctrina, esta no reúne todas las condiciones para valorar a la pandemia del COVID-19 como condicionamiento para la imposibilidad del trabajo en todas las esferas de desempeño bajo ninguna circunstancia.

En este sentido, debido a las grandes afectaciones generadas por las medidas o acciones tomadas por los estados para evitar el contagio de la enfermedad, fue inminente el daño producido en las relaciones de trabajo que llevaron a los empleadores a terminar los contratos de trabajo bajo esta causal.

Por su parte, Ayala et al. (2021) manifiesta que la pandemia de COVID-19 ha

afectado de forma grave la salud de los seres humanos, deteriorando el organismo y llevando de esta forma a la muerte a cientos de individuos; adicional a esto ha venido a ser parte fundamental de la pérdida económica de las condiciones laborales y los derechos que a lo largo de la historia se han logrado ganar por los trabajadores

De acuerdo a lo expuesto por López (2019) a partir de la discusión alcanzada en la Criminología crítica en base a los despidos masivos no remunerados que se produjeron en territorio ecuatoriano a causa del terremoto, es fácil poseer un modelo que ayude a comprender lo que se produjo y se denominó “ el ciclo de la regeneración material de la norma” donde claramente se da paso a la creación y promulgación de la vulneración de los derechos y los intereses de la ciudadanía, violando el concepto de equidad; Es por ello que es imprescindible hacer hincapié en esta temática ya que de no existir un derecho con vocación compensatoria las vulneraciones se harán cada vez más efectivas acelerando el trámite de los patronos y dejando en la calle a miles de trabajadores que han prestado sus servicios a lo largo de todos estos años.

De esta forma se garantizara la protección de los derechos de los trabajadores en base a los acuerdos ministeriales con numero MDT 2020 077, divulgada el 16 de marzo del 2020; a fin de garantizar y proteger los derechos de los trabajadores el Acuerdo Ministerial MDT 2020 077, publicado el 16 de marzo del 2020; este acuerdo posee como finalidad aplicar la modificación, disminución o interrupción de la jornada de trabajo, en el artículo 3 contempla la garantía y la estabilidad de los trabajadores en sus labores; mientras dura la emergencia sanitaria; no obstante, les otorga la potestad a los empleadores del sector privado de modificar, reducir o suspender las jornadas de trabajo para impedir destituciones (Ministerio de Trabajo, 2020).

Así mismo, este manuscrito en mención posee como objetivo principal, la duración y el ambiente laboral favorable, por medio del mantenimiento de la plaza laboral, ya que la pandemia ha sido considerada para el desarrollo de nuevas formas de trabajo, sin que estas sean necesariamente de manera presencial, es por esto que se ha implementado otros métodos de trabajo como el teletrabajo por medio del manuscrito Ministerial MDT 2020-076; en las actividades que al menos se lo pueda ejecutar independientemente del sector, esto con una mirada hacia la conservación laboral (Ministerio de Trabajo, 2020).

En este sentido, tal como lo refiere la disponibilidad de interpretación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020),

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza

mayor estará ligado 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)

Uno de estos medios alternativos empleados durante la pandemia ha sido el teletrabajo; en base a que el Estado se ha visto obligado establecer como la causal de finiquito de la relación laboral y manifestada en la legislación ecuatoriana en el inciso 169 causal 6 del código de trabajo, cuyo objetivo es evitar despidos a través de la utilización de causas de relación laboral que no estén acorde a los derechos de los trabajadores, por el contrario exhorta a justificar la causa del finiquito laboral una vez que se ha establecido la existencia de tal relación.

Entendiéndose que en caso de existir un despido el empleador deberá cancelar todos los haberes adeudados conforme a la prescripción de un acta de finiquito; misma que contemplará cada una de los salarios pendientes con el trabajador, además de cada uno de los beneficios adquiridos (Desdentado, 2016).

Tal es el caso de los 23 mil trabajadores despedidos en Ecuador en la pandemia por COVID-19, en el área de la comunicación comunitaria; en un periodo de tiempo de marzo 2020 a noviembre del 2021, el Ministerio de Trabajo ha reportado 22.948 desvinculaciones a los comunicadores; esto bajo un proceso de demandas y reclamo justo de sus derechos (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2020).

La mayoría de personas posee el cuestionamiento de sí el síndrome respiratorio Covid-19 será estimado como causal de fortuidad o fuerza mayor. Pero el contexto, de esta enfermedad abarca una serie de supuestos acerca de la causalidad mencionada, por cuanto, es menester que los casos en su mayoría considerados como casos fortuitos sean analizados; sin embargo, las autoridades deben cumplir sus obligaciones (Oramas, 2020).

De acuerdo al Sistema Único de Trabajo (2021) en el territorio ecuatoriano se han registrado un total de 1.592.983 actas de finiquito, de los cuales; 29.953 se registraron en un periodo del 01 de enero al 31 de noviembre de 2021.

Según un artículo denominado "Terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito en tiempos de pandemia por COVID 19" escrito por Manases (2020) a través de una encuesta realizada por el investigador se determinó que del 100% de

sus encuestados solo el 65% denunció a su empleador por el despido en tiempos de pandemia; mismas que asistieron a presentar la denuncia a las autoridades que controlan esta temática: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), solo el 5% denunció en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) estas anomalías, así mismo el 3% de los afectados fueron hasta el Consejo de la Judicatura y un 7% a ninguna de las anteriores.

Por tanto, la mayoría de los empleadores terminaron la relación laboral con sus trabajadores utilizando esta causal por ende estas cifras están tan elevadas, sin embargo, en ciertas empresas se continuaban desarrollando las labores es decir ejecutando las actividades de sus negocios.

Al respecto, cabe destacar que a través de la sentencia No. 23-20-CN/21, suscrita el 01 de diciembre del 2021, la Corte Constitucional del Ecuador (2021) ejerció vigilancia determinada de constitucionalidad de la Disposición Única interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la cual expresa que estos requisitos sobre el cese total y definitivo para alegar caso fortuito o fuerza mayor constituyen nuevos elementos, puesto que en adelante.

condicionan la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito a la clausura de toda la unidad o unidades de negocio o toda la cadena de producción de una determinada unidad económica y, además, que dicho cierre sea por tiempo indefinido o permanente. (p.11)

En atención a ello, dispone la Corte que es disconforme con el derecho a la seguridad jurídica, en cuanto no descifra; sino que innova y reúne elementos al numeral 6 del inciso 169 del Código del Trabajo, es por ello que, su carácter retroactivo es inverso a la Constitución; por tanto, la Corte ha dispuesto que en los casos pendientes o que lleguen a presentarse que posean hipótesis de hecho el finiquito de relación laboral, bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con antelación a la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no se le aplicará la disposición interpretativa.

Conclusión

La pandemia del covid-19, ha generado grandes cambios en América Latina, sus efectos sobre la economía y el mercado laboral llevó a todos los estados a tomar acciones que repercutieron grandemente en estos aspectos afectando a la humanidad no sólo en la salud, sino en lo económico, social, cultural y laboral. Los estados de la región para enfrentar los efectos de la emergencia sanitaria impulsaron medidas como las restricciones a la movilidad, el confinamiento obligatorio, la suspensión de la jornada presencial de trabajo, todo ello desencadenó en la afectación económica y financiera de las empresas públicas y privadas y por ende en detrimento de las relaciones de trabajo, generando reducciones de las jornadas de trabajo, salarios, despidos intempestivos y terminación de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y en general en el incumplimiento de las obligaciones patronales previstas en la legislación laboral, sin embargo, no todos los mercados fueron impactados de forma negativa, por el contrario, algunas agrandaron el índice de producción como en el sector farmacéutico, en el caso de Ecuador, con la declaratoria del estado de Excepción No. 1017, lo primordial fue impedir el trabajo de forma presencial, entre otras medidas que fueron dictadas por el Gobierno, como la restricción de movilidad, toque de queda, y cuarentena obligatoria.

Ahora bien, la figura del caso fortuito o la fuerza mayor han sido contempladas en el ámbito jurídico para ser aplicadas en situaciones excepcionales como eximente de responsabilidades ante situaciones imprevisibles, en la legislación ecuatoriana no se contemplan diferencias entre estos términos, sin embargo, según la doctrina se considera el caso fortuito aquel hecho o situación que proviene de la naturaleza enmarcándose dentro de ello a la pandemia generada por el covid-19 y la fuerza mayor se puede considerar como los actos de autoridad emanados de un funcionario del estado como el estado de excepción o todas aquellas medidas de restricción, a tales efectos, la terminación de los contratos de trabajo eran efectuados bajo la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor manifestando los empleadores la falta de incumplimiento de sus obligaciones debido a un acto de autoridad.

De modo pues, aun cuando en muchos casos los empleadores debido a las restricciones tomadas por los estados se vieron en la necesidad de cerrar sus empresas o cesar sus actividades económicas, otros por el contrario tomaron esta causal legal de terminación del contrato de trabajo como una manera de desconocer los derechos de los trabajadores, siendo por ello necesario el pronunciamiento de la

Corte Constitucional sobre la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación al artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, para garantizar y resguardar la seguridad jurídica en la aplicación de dicha causal de terminación del contrato individual de trabajo.

En atención a lo antes expuesto, del análisis de la causal citada en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo cabe destacar que ésta permite al empleador dar por terminado la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor siempre que sea imprevisible, irresistible y además que exista una imposibilidad de trabajo, concretando que un evento imprevisible, en otras palabras, significa cualquier hecho o diligencia que no pudo haber sido previsto y además que no sea originado por quien alega. Por otra parte, la irresistibilidad es un requisito relativo, no un requisito absoluto, es decir, si cualquier persona diligente y prudente puede preverla en circunstancias normales, de lo contrario es irresistible, porque se pueden producir daños y las consecuencias no se pueden mitigar.

A tales efectos, es preciso destacar que, en relación a la pandemia y los efectos o consecuencias por ella generados, es necesario que se configuren estos elementos y también es menester que el caso fortuito o fuerza mayor imposibiliten el cumplimiento de las principales obligaciones contractuales de manera total y definitiva conforme a la Disposición Interpretativa Única incorporada en la Ley de Apoyo Humanitario; es decir, que la autoridad del trabajo está en el deber de constar que en efecto el empleador no puede cumplir de forma absoluta sus obligaciones contractuales en el momento y a futuro, y no, que este impedimento sea únicamente temporal, por ello, deben ser evaluadas minuciosamente todas las posibilidades, estrategias y mecanismos para mantener vigente la relación de trabajo, siendo que, para calificar de legal la causal deben existir nulas alternativas o posibilidades que permitan a los trabajadores mantenerse en sus puestos de trabajo, por tanto, los despedidos excesivos que se dieron en Ecuador en tiempo de pandemia en la mayor parte no estaban justificados, por esta razón es necesario el desarrollo de políticas, y normas que se incorporen en el Código del Trabajo, eficaces, que amparen y salvaguarden las necesidades de los trabajadores ante medidas insuficientes y poco justas adoptadas por los empleadores.

Referencias Bibliográficas

- Arbulú, L. (2019). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Redalyc*, 1–10.
- Ayala, L., Freire, N., & Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la Empresa Ecu cerámica en época de pandemia en Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10, 1–22. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500010&script=sci_arttext
- Bandrés, E., Conde, M., & Iniesta, I. (2021). El impacto de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas de comunicación en España. *Retos*, 11(21), 25–40. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.02>
- Barnet, S., Arbonés-García, M., Pérez-Testor, S., & Guerra-Balic, M. (2017). Construcción del registro de observación para el análisis del movimiento fundamentado en la teoría de Laban. *Pensar En Movimiento: Revista de Ciencias Del Ejercicio y La Salud*, 15(2), 27334. <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v15i2.27334>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 1–8.
- Camino, S., & Armijos, M. (2021). *Los efectos del confinamiento por COVID-19 en la inversión extranjera directa: evidencia de empresas ecuatorianas **.
- Carriel, J., Muñoz, R., & Delgado, J. (2020). Estudio COVID-EC: ¿Por Qué se Justifica Investigar Las Características Clínicas de Los Pacientes COVID-19 En Guayaquil, Ecuador? *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 29(1), 10–11. <https://doi.org/10.46997/revecuatneurol29100010>
- Castro, M. (2015). Cómo afrontar lo inesperado. La fuerza mayor en la contratación internacional: ¿principio o cláusula? *Redalyc*, 441, 1–45. <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656135018.pdf>
- CEPAL. (2020). *América Latina ante la crisis del COVID-19 Vulnerabilidad*

socioeconómica y respuesta social 238 Políticas Sociales. www.cepal.org/apps

Chica, J. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623., 1–16. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/173/461>

Código del Trabajo del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo del Ecuador*. https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Incluye Reformas, 1–136. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Corte Constitucional. (2021). Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, Quito, D.M. 01 de diciembre de 2021, Jueza ponente: Carmen Corral Ponce.

Del Pilar, M., Almeida, M., Enrique, W., & Barreto, R. (2022). *El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19 The fortuitous event and force majeure as causes of job separation during COVID 19*. <https://orcid.org/0000-0003-3331-7429>

Desdentado, E. (2016). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. *Scielo*, 1–6. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v50n149/2448-4873-bmdc-50-149-1063.pdf>

Esteves, A. (2020). El impacto del covid en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundoplurales*, 1–7.

Hernández, R.,; Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología De La Investigación. In *México*. Mc Graw Hill Education. <https://librosenpdf.org/metodologia-de-la-investigacion-sampieri/>

INEC. (2021). *Indicadores Laborales*.

Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 1–32. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

[68512014000100008](#)

- Manases, S. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 1–15. <file:///C:/Users/jessy/Downloads/Art%C2%B4.%20Terminacio%CC%81n%20del%20CIT%20por%20caso%20fortuito.pdf>
- Martínez, M. P., Coronel, J. E., & Gaspar, M. E. (2020). Derecho a la liquidación por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito. *RECIAMUC*, 4(4), 165–174. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.\(4\).diciembre.2020.165-174](https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.(4).diciembre.2020.165-174)
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022, February 23). *Estadísticas Covid -19*.
- Ministerio de Trabajo. (2020a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076* (Patent No. 076).
- Ministerio de Trabajo. (2020b). *Acuerdo Ministerial MDT 2020 077* (Patent No. Acuerdo Ministerial MDT 2020 077).
- Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*, 8, 79–118.
- Naranjo, Martinez, & Subia. (2021, December 12). Naranjo, Martinez y Subia. <https://nmslaw.com.ec/contro-constitucional-interpretativa-fuerza-mayor/#:~:text=La%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Apoyo%20Humanitario%20para%20Combatir%20la%20Crisis,o%20fuerza%20mayor%20que%20imposibiliten>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo: quinto punto del orden del día*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Oramas, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 11. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1830>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Observatorio de la OIT, 1ª edición El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda759474>

[0fd40299423467b48e9ecf6](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2020b, July 1). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral En Tiempos de La COVID-19: Impactos En El Mercado de Trabajo y Los Ingresos En América Latina y El Caribe.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2020). *Impacto social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas*.

Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID19. *Redalyc*, 1–22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>

Sistema Único de Trabajo. (2021, December 20). *Actas de Finiquito en el Sistema Único de Trabajo*. Actas de Finiquito En El Sistema Único de Trabajo.

Smart, M., & Noland, M. (2020). Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID-. *Ann Oncol, January*, 19–21.

Tamayo, F. (2018). La fuerza mayor, el caso fortuito. *Derecho y Ciencias Políticas*, 1–34.