



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

Fortuitous event and force majeure as causes for the cessation of work in the organic law of humanitarian support versus the right to job stability in Manabí

Caso fortuito e força maior como causas de cessação do trabalho na lei orgânica de apoio humanitário versus direito à estabilidade no emprego em Manabí

Gabriela Natali García-García ^I

ggg070793@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3469-095X>

Correspondencia: ggg070793@gmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 12 de julio de 2023 * **Aceptado:** 30 de agosto de 2023 * **Publicado:** 08 de septiembre de 2023

I. A bogada, Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

En la presente investigación se analiza el caso fortuito o fuerza mayor es una figura jurídica mediante las cuales se desarrolla una cesación de la relación laboral. Durante la pandemia del Covid -19 aumentaron las actas de finiquito acogiéndose a esta causal para realizar despidos. El objetivo de esta investigación es analizar el 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. La metodología que se utilizó fue descriptiva en el ámbito cualitativo mediante el análisis estadístico de los informes del Ministerio del Trabajo. Los resultados obtenidos fueron que durante los meses de mayo, junio y julio aumentaron los niveles de actas de finiquito. Las principales causas del despido fueron acuerdo de las partes, conclusión de la obra, por terminación del periodo de prueba y por caso fortuito o fuerza mayor. Los empleadores que acogieron la figura jurídica de despido basados en la causal caso fortuito o fuerza mayor vulneran los derechos laborees establecidos en la Constitución sobre la estabilidad laboral de los empleados, sobre todo en momentos de angustia y zozobra donde existía desesperación por la muerte de gran cantidad de personas, esto afecto los derechos constitucionales de las personas porque las privo del derecho al trabajo, salud, alimentación y vivir en un ambiente sano.

Palabras Clave: Derecho; Trabajo; Trabajadores; Pandemia; Acta finiquito.

Abstract

In this investigation, the fortuitous event or force majeure is analyzed, it is a legal figure through which a cessation of the employment relationship is developed. During the Covid-19 pandemic, termination notices increased, taking advantage of this cause for layoffs. The objective of this investigation is to analyze the fortuitous event and force majeure as causes for the cessation of work in the Organic Law of Humanitarian Support versus the right to job stability in Manabí. The methodology used was descriptive in the qualitative field through the statistical analysis of the reports of the Ministry of Labor. The results obtained were that during the months of May, June and July the levels of settlement certificates increased. The main causes of dismissal were agreement of the parties, completion of the work, termination of the trial period and fortuitous event or force majeure. Employers who accepted the legal concept of dismissal based on the cause of fortuitous event or force majeure violate the labor rights established in the Constitution on the

job stability of employees, especially in moments of anguish and anxiety where there was desperation due to the death of great number of people, this affected people's constitutional rights because it deprived them of the right to work, health, food and live in a healthy environment.

Keywords: Right; Job; Workers; Pandemic; Settlement record.

Resumo

Nesta investigação analisa-se o caso fortuito ou força maior, figura jurídica através da qual se desenvolve a cessação do vínculo laboral. Durante a pandemia da Covid-19, os avisos de rescisão aumentaram, aproveitando esta causa para demissões. O objetivo desta investigação é analisar o caso fortuito e a força maior como causas de cessação do trabalho na Lei Orgânica de Apoio Humanitário versus o direito à estabilidade no emprego em Manabí. A metodologia utilizada foi descritiva no campo qualitativo através da análise estatística dos relatórios do Ministério do Trabalho. Os resultados obtidos foram que durante os meses de maio, junho e julho os níveis de certificados de liquidação aumentaram. As principais causas de demissão foram acordo das partes, conclusão da obra, término do período probatório e caso fortuito ou força maior. Os empregadores que aceitaram o conceito legal de demissão por causa de caso fortuito ou força maior violam os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição sobre a estabilidade no emprego dos empregados, principalmente nos momentos de angústia e ansiedade onde houve desespero pela morte de grande Para um grande número de pessoas, isto afectou os direitos constitucionais das pessoas porque as privou do direito ao trabalho, à saúde, à alimentação e à vida num ambiente saudável.

Palavras-chave: Direito; Trabalho; Trabalhadores; Pandemia; Registro de liquidação.

Introducción

A nivel mundial durante la pandemia del COVID -19 se generaron medidas de restricción para minimizar el contagio, mediante decretos presidenciales y protocolos de acción de la Organización Mundial de la Salud. Estas medidas de restricción afectaron la vida laboral de las personas, algunas empresas optaron por el teletrabajo mientras que otras definitivamente tuvieron que cerrar sus puertas. Es así que durante la pandemia se generó una crisis laboral con el incremento de despidos, donde el desempleo fue una de las

características constantes, lo más grave es que algunas organizaciones se acogieron a normativas para justificar los despidos intempestivos.

De esta manera, múltiples han sido las denuncias realizadas ante el Ministerio de Relaciones laborales, por parte de trabajadores que han sufrido la terminación laboral de forma masiva y unilateral en la época de pandemia de la COVID 19. Los despidos efectuados vulneraron los derechos constitucionales propios de su clase, como los contenidos en los artículos 33 y 326.2 de la Norma Normarum, así como también derechos supraconstitucionales, toda vez que el derecho al trabajo es considerado un derecho humano dentro de la OIT.

Además, durante este periodo de pandemia el Ministerio del Trabajo emitió informes que, en los meses de mayo, junio, y julio 2020 aumentaron las actas de finiquito. Estas acciones vulneran la estabilidad laboral de los empleados. Desde el inicio de la pandemia 6.609 fueron por la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Por otro lado, existen denuncias respecto a que compañías como Confiteca, The English Playhouse Cía. Ltda y Florícolas prescindieron de parte de su personal alegando el art. 169. De la interpretación basada en la causal caso fortuito y fuerza mayor.

Entendiendo que el caso fortuito implica un evento de la naturaleza que es impredecible, fuerza mayor implica un evento causado por el hombre que es inevitable, estas son una figura jurídica mediante las cuales se desarrolla una cesación de la relación laboral, que se encuentra estipulada en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Durante el periodo de pandemia del COVID -19 en el Ecuador se implementó el Decreto Ejecutivo No. 1017 mediante el cual el Presidente de la República declaró en todo el territorio nacional la suspensión de la jornada presencial del trabajo. En este contexto algunas empresas con la finalidad de mantener los negocios despidieron a los empleados, acogiéndose a la causal de caso fortuito porque el COVID – 19 es un evento de la naturaleza impredecible, y de fuerza mayor por las medidas de confinamiento.

El problema de la investigación se fundamenta en los datos que emitió el Ministerio del Trabajo durante junio del 2020, se firmaron 764.844 actas de finiquito. Lo que indica que

durante los meses de confinamiento del Covid-19 aumentaron los niveles de despido. Además, algunas empresas redujeron su nómina, amparándose en la causal de caso fortuito. Por lo tanto, durante el tiempo de pandemia existió vulneración de los derechos al trabajo a la estabilidad laboral, debido a la interpretación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El objetivo de este trabajo es analizar el 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. Las actividades para el desarrollo de esta investigación son fundamentar las variables de investigación sobre el derecho a la estabilidad laboral en el contexto internacional, elaborar marco normativo del derecho a la estabilidad laboral en el ámbito ecuatoriano en relación a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, definir los argumentos que sostienen que existe vulneración a la estabilidad laboral por despido por caso fortuito y fuerza mayor durante la pandemia del COVID -19.

El valor de la investigación se fundamente en lo que dice la Constitución de la República del Ecuador que el Estado es responsable de la generación de empleo y eliminación del desempleo. Aunque durante la pandemia del COVID – 19 aumentaron los niveles de despido. Así mismo en el artículo 229, se establece que los derechos laborales de los funcionarios públicos son irrenunciables, siendo la estabilidad laboral un derecho protegido por el Estado.

Materiales y métodos

Para la ejecución de esta investigación se utilizó la metodología descriptiva en el ámbito cualitativo mediante el análisis de datos estadísticos de informes del Ministerio del Trabajo, sobre las actas de finiquito bajo causal caso fortuito o fuerza mayor durante el periodo de la pandemia del Covid-19 en el 2020. Se utilizó el método inductivo – deductivo, analítico – sintético y de análisis documental que permitieron estudiar los informes a nivel nacional. Además, se realizó este estudio mediante la búsqueda bibliográfica en cuerpos normativos, se revisaron artículos y trabajos científicos presente en bibliotecas virtuales. Se revisó la

jurisprudencia actual para el análisis de las sentencias ejecutoriadas sobre la interpretación de la normativa sobre la causal por despido por causa fortuito y fuerza mayor.

Resultados

1. Caso Fortuito o fuerza mayor

El caso fortuito son eventos que van contra la naturaleza habitual de la persona, mientras que la fuerza mayor es un suceso extraño a lo habitual, que es violento que es difícil de superar. Según las circunstancias del evento, la fuerza mayor se refiere a hechos provenientes de la naturaleza, mientras que el caso fortuito se trataría más bien de un hecho proveniente del ser humano, que resulta imposible de resistir al empleador. Los principios de imprevisible e inevitabilidad, el caso fortuito es un evento imprevisible, aun utilizando una conducta diligente. Por su parte, la fuerza mayor es un evento que aunque pudiera preverse es inevitable.

En el Código Civil del Ecuador en el artículo 30 estipula que se conoce como fuerza mayor o caso fortuito, es el imprevisto que no es posible resistir. Para cumplir esta causal debe cumplir tres requisitos que son comprobables en el caso de que una persona quede libre de responsabilidad: a) hecho, b) el daño, e) el nexo causal. Por otro lado, el Código Orgánico Integral Penal en el artículo 24 constituye que la fuerza física irremediable, libera de responsabilidad a la persona imputada. Mientras que el Código Orgánico Administrativo en el artículo 337, indica que cuando por caso fortuito o fuerza mayor se produzcan efectos jurídicos, se presenten vulneración de los derechos de las personas, no se responsabiliza al ciudadano ni al Estado.

En el Código de Trabajo en el artículo 169 numeral 6 menciona que el caso fortuito o fuerza mayor, es una de las formas mediante las cuales termina la relación laboral. Para la aplicación de esta causal, los acontecimientos que se suscitan en el ámbito laboral, deben imposibilitar de manera total la realización de actividades laborales. Es decir que cuando el caso fortuito o fuerza mayor interrumpe las actividades laborales, de manera parcial sin

causar mayor impacto al empleador, el mismo no podrá suspender las actividades económicas.

Almeida afirma que el caso fortuito y fuerza mayor han sido consideradas como una causa de terminación de las relaciones laborales dentro de aquellas denominadas, ajenas a la voluntad de las partes. Mientras que Mota menciona que dentro de las cuales se incluyen también, a la muerte o incapacidad del empleador siempre que no hubiere sucesor que continúe la empresa o negocio, a la extinción de la persona jurídica y a la muerte del trabajador. El caso fortuito y fuerza mayor son dos conceptos legales que implican la existencia de un hecho imprevisto e imposible de resistir. En consecuencia, Saldias el caso fortuito puede entenderse como aquel hecho que se origina en la naturaleza, mientras que la fuerza mayor es el hecho proveniente del hombre, como los actos de autoridad pública. Durante el periodo de pandemia del COVID -19 en el Ecuador se implementó el Decreto Ejecutivo No. 1017 mediante el cual el presidente de la República declaró en todo el territorio nacional la suspensión de la jornada presencial del trabajo. En este contexto algunas empresas con la finalidad de mantener los negocios despidieron a los empleados, acogiéndose a la causal caso fortuito porque la aparición del COVID -19 y sus consecuencias fueron imprevisibles, atípico, poco frecuentes y probable, y fuerza mayor porque la cuarentena, los toques de queda y demás actos de autoridad para precautelar la salud de las personas.

Es así, que la cantidad desmedida de despidos que se hicieron efectivos en Ecuador durante el curso de la pandemia, en gran parte fueron injustificados, o adjudicados a las severas circunstancias que nacieron desde la aparición del Covid-19 en el mundo. Por lo tanto, Zambrano indica las complicaciones económicas asechan no solo a los gobiernos responsables de sostenerla economía, sino a cada familia que depende de un ingreso laboral para poder vivir. Para que se determine que la pandemia del Covid 19 es una causal de caso fortuito y fuerza mayor, se analiza la propuesta de diferentes autores que indican requisitos que deben cumplir para que se produzca el despido, algunos proponen que para que se cumpla se debe establecer lo siguiente: a) un evento externo, imprevisto por las partes he irresistible. b) el evento debe afectar a una obligación de naturaleza contractual, c) la fuerza

mayor o caso fortuito debe impedir o imposibilitar el cumplimiento de la obligación, d) la parte afectada no debe haber asumido el riesgo de este evento.

El Ministerio de Trabajo estima que solo en los meses de marzo hasta junio del 2020, alrededor de 6.609 trabajadores privados fueron separados a través de la figura del caso fortuito o fuerza mayor. Para Zamora la fuerza mayor responde a hechos de la naturaleza, mientras que el caso fortuito a hechos realizados por el hombre Mientras Cuadrado indica que frente a otros aspectos tanto de imprevisibilidad e inevitabilidad determina el caso fortuito es imprevisible por más diligentes que sean las partes. Esto motivó a que, la Asamblea Nacional expidiese la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada el Covid-19 publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 229 del 22 de junio del 2020.

El artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo ^{determina} que por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. Es así que los despidos masivos que se dieron desde el mes de marzo, como menciona Pincay fueron amparados en el numeral 6 del art.169 del Código del Trabajo como ya se analizó en párrafos anteriores no basta la sola invocación de esta figura, debe ser también probada. De esta manera Ortiz afirma que caso contrario se estaría frente a despidos intempestivos, si bien la pandemia constituye un evento imprevisible, irresistible no en todos los casos es insuperable. Para Delgado las empresas deberán haber cesado por completo todas sus actividades para que puedan acogerse a esta forma de terminación del contrato, situación que se ha dado en pocas empresas.

Gráfico 1. Actas de finiquitos



Fuente: Ministerio del Trabajo (2020)

Elaboración: Ministerio del Trabajo

Según informes realizados por el Ministerio del Trabajo revelan que aproximadamente se desarrollaron 764.844 desvinculaciones laborales, en la provincia del Guayas 227.868, Pichincha 236.363 y Manabí 46.473. En los meses de mayo, junio y julio aumentaron los niveles de actas de finiquito, lo que demuestra la crisis laboral que se generó debido a la pandemia del Covid- 19.

Las principales causas de las actas de finiquito son por acuerdo de las partes 462.805, por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato 75.152, por terminación dentro del periodo de prueba 68.267, por despido intempestivo 60.712, por las causas legalmente previstas en el contrato 50.611, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieran evitar 27.443. Algunas empresas en el Ecuador que se acogieron a la figura de caso fortuito o fuerza mayor durante el periodo de la crisis sanitaria por el Covid -19 fueron las siguientes:

Tabla 1.

Empresas que despidieron a empleados durante la pandemia del Covid-19

Edesa	Despidió el mes de abril del 2020 a 327 trabajadores.
Confiteca	El 30 de marzo del 2020 aproximadamente 140 personas fueron despedidas
Fábrica de muebles Colineal	Desvinculo 600 trabajadores durante el periodo de la pandemia
Grand Hotel Guayaquil	Uno de los casos más recientes fue el de Segundo Águila, quien después de haber trabajado durante 39 años como chef en el Grand Hotel Guayaquil, fue notificado con el cese de funciones.
Florícolas	Se conoce cerca de 300 casos de despidos por la causal por fuerza mayor o caso fortuito
Prefectura del Guayas	Algunos fueron cesados en sus funciones y otros fueron separados por la terminación de sus contratos ocasionales 360 empleados

Fuente: Rivera y Collaguazo (2020)

Elaboración: Rivera y Collaguazo

Las empresas que han optado por terminar el contrato de trabajo acogiendo el artículo 169 del Código de Trabajo, una vez que la crisis actual cese, deberán responder por las indemnizaciones que no se están realizando hacia su personal, siendo una posible negativa a largo plazo, razón por la que el ministerio recomendó no acoger esta disposición para finalizar el contrato.

2. Derecho de la estabilidad laboral en Manabí

La estabilidad laboral se establece en el Ecuador como un derecho, es así que en el Código de Trabajo artículo 14, para garantizar la estabilidad laboral se establece que el contrato indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, se celebra entre los trabajadores y empleadores. Es decir, la ley determina que la naturaleza de la

actividad laboral debe tener un carácter estable o permanente. La violación de este derecho le permite al trabajador reclamar indemnización, por lo tanto, es importante analizar si la estabilidad laboral es un derecho reconocido que garantiza la protección del trabajador.

Ayala y Falconi ha afirmado que:

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

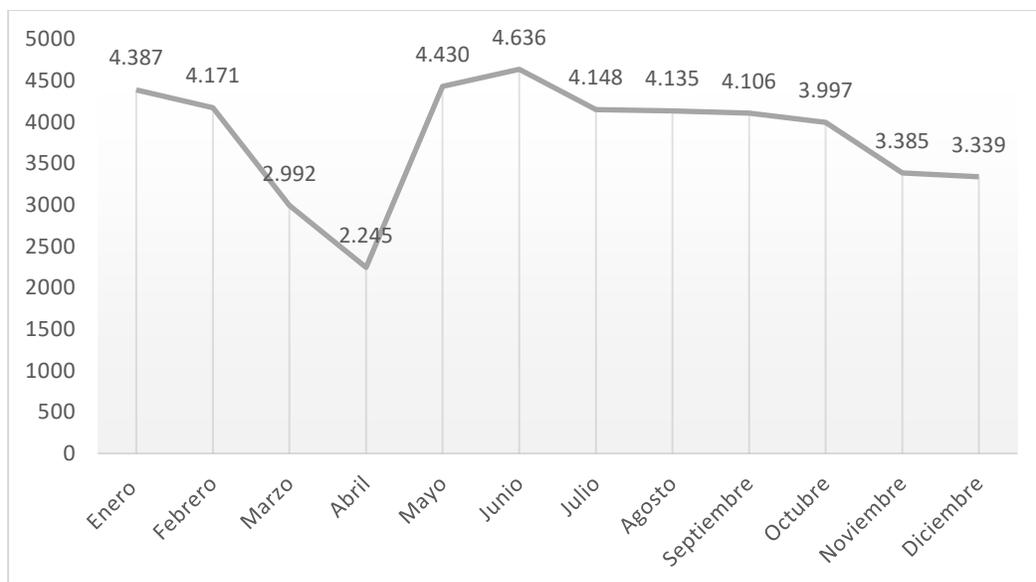
Según menciona Estrada el Ecuador cuenta con una serie de derechos constitucionales en materia laboral. Asimismo, como indica González y Trelles como garantía de apoyo al crecimiento y desarrollo económico de la nación, manifestando al trabajo como un derecho, considerando que este se suscite de forma voluntaria y sea retribuido justamente.

En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 estipula que el trabajo es un derecho y un deber social, y 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.

Los empleadores según Piñas y Álvarez mencionan que al emplear la figura jurídica de despido intempestivo vulneran los derechos laborales establecidos en la constitución como el derecho de trabajo y a su estabilidad laboral. Por ende, Salinas indica que toda relación laboral nace estrictamente de un contrato de trabajo, que presta sus servicios de forma lícita y remunerada.

En la provincia de Manabí según datos del Ministerio de Trabajo las actas de finiquito durante la pandemia del Covid-19 tuvieron un repunte en el mes de junio con 4636 despidos, esto se produjo por las medidas de restricción y el aumento de contagios por la pandemia.

Gráfico 2. Actas de finiquitos en la provincia de Manabí



Fuente: Ministerio del Trabajo (2020)

Elaboración: Ministerio del Trabajo

Los motivos de los despidos laborales durante este periodo en el caso fortuito o fuerza mayor ascendieron a 1.195 casos, entre las actividades económicas de las personas que perdieron su trabajo fueron las de agricultura, ganadería, actividades de servicio y manufactura textil. Se puede visualizar que existió un incremento de despidos por caso fortuito o fuerza mayor durante el periodo de la pandemia vulnerando la estabilidad laboral de los trabajadores.

Conclusiones

En esta investigación se analizó la figura jurídica del caso fortuito y fuerza mayor como causal de la cesación de la relación laboral. El caso fortuito puede entenderse como aquel hecho que se origina en la naturaleza, mientras que la fuerza mayor es el hecho proveniente del hombre como los actos de autoridad pública. En la legislación del Ecuador se puede deducir que el legislador ha referido que el caso fortuito o fuerza mayor son hechos imprevistos e irresistibles. Sin embargo, la doctrina como la jurisprudencia proponen en materia laboral para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor es la imposibilidad

absoluta del empleador de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

Para que el caso fortuito o fuerza mayor se aplique como terminación de las relaciones laborales en Ecuador como consecuencia del COVID -19, es necesario que las resoluciones por la emergencia sanitaria han sido emitidas por las autoridades de manera imprevista. Que los efectos de las resoluciones sean irresistibles que el empleador no pueda generar ninguna alternativa física o telemática para realizar el trabajo, y que los efectos de las resoluciones de las autoridades no sean imputables al empleador ni al trabajador. Algunas empresas del Ecuador optaron por realizar el trabajo de manera telemática o de capacitar a sus trabajadores durante este tiempo

Durante la pandemia del COVID -19 existieron despido por caso fortuito y fuerza mayor, se generó una crisis laboral generando incertidumbre en los trabajadores, vulnerando derechos constitucionales como la estabilidad laboral. En la provincia de Manabí durante la pandemia del Covid-19 tuvieron un repunte generando vulneración en el derecho al trabajo, en los momentos donde más se necesitaba que las personas tengan el respaldo de los empleadores. Las empresas incumplieron con el requisito para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor de imposibilidad absoluto del trabajo, por medios físicos habituales como medios alternativos que permitan ejecución, ni aun por medios telemáticos, lo que genera el cese total y definitivo de la actividad económica.

Referencias

- Almeida, M. D. P. M., & Barreto, W. E. R. (2022). El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19. *Revista Imaginario Social*, 5(1).
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).
- Cuadrado Coba, V. E. (2022). La estabilidad laboral y cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por covid-19, Ecuador (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho).

- Calderón, J., & Vélez, M. (2016). Despido Intempestivo en Ecuador ¿Influye en la Inversión Extranjera? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 3(6), 20-34.
- Codificación, E. L. S., & Del Código, D. T. (2012). Código del Trabajo. Código Del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C%2093DIGO-DE-TRABAJO.pdf>.
- COA (2017). Código Orgánico Administrativo Responsabilidad extracontractual del Estado. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>
- Delgado, M. P. M., Piloso, J. E. C., & Santos, M. E. G. (2020). Derecho a la liquidación por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito. *RECIAMUC*, 4(4 (esp)), 165-174.
- Ecuador. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020
- Ecuador. Código de Trabajo. Publicado Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de Diciembre del 2005
- Ecuatoriano, C. C. (2011). Código Civil Ecuatoriano.
- Estrada, Á. T. N., & Albán, Á. R. N. (2020). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19. *Palabra*, 2(1), 226-242.
- Ecuador. Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449. 2008.
- González-Ortiz, C. V., & Trelles-Vicuña, D. F. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 137-156.
- Mota Villavicencio, D. I. (2021). La terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor: ¿vulnera el derecho fundamental al trabajo?
- Mora, L. A. C., Nantipia, N. M. U., Bermúdez, M. M. S., & Vázquez, M. Y. L. (2022). Perspectiva estudiantil por los daños emocionales causados por los despidos laborales en Ecuador debido a la pandemia del covid-19. *Revista Conrado*, 18(S2), 197-205.
- Ministerio del Trabajo (2020). Boletín Estadístico Anual. El mercado laboral del Ecuador. En línea https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

- Pincay Berruz, P. I., & Hernández Vera, P. M. (2021). ¿Fuerza mayor o despido intempestivo? seguridad laboral en tiempos de pandemia (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas). Ortiz, J. L. C., & Lascano, A. M. P. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623.
- Penal, C. O. I. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Conexa. Versión Profesional.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3).
- Rivera, L. M. N., Heredia, C. I. V., Pérez, M. P. T., & Collaguazo, E. F. C. (2020). El cese de relación laboral en Ecuador por causa del Covid 19. *ConcienciaDigital*, 3(3.1), 212-228.
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3).
- Salinas, P. (2020). ¿La pandemia de Covid-19 es caso fortuito o fuerza mayor que justifique terminar legítimamente el contrato individual de trabajo en Ecuador? *Revista jurídica del trabajo*, 1(2), 75-86.
- Saldías, I. L. (2020). Caso fortuito o fuerza mayor. *Revista de Derecho*, 33(2), 367-369.
- Tapia. M. L. (2020). Despidos laborales en época de pandemia. (sitio web). Primer Reporte: <https://blog.primerreporte.com/despidos-laborales-en-epoca-de-pandemia>
- Velasco, L. F. O. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 11-11.
- Zambrano Rivera, L. K. (2020). El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2020.). Zamora Solís, A. Y. (2022). El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato individual de trabajo a consecuencia de la pandemia ocasionada por Covid 19 y los efectos por su inadecuada aplicación en Ecuador (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).