

ISSN: 2773-7349

Sociedad & Tecnología

Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones

2021

Volumen / 4

Número / S2

Noviembre





La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19.

Force majeure as a cause for termination of the employment relationship in Ecuador, post covid-19.

Jorge Luis Chica Ortiz

E-mail: jchica7@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1685-103X>

Alberto Mauricio Pangol Lascano

E-mail: albertopangol@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Chica-Ortiz, J. L. & Pangol-Lascano, A. M. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623.

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo general analizar la aplicación de la fuerza mayor como causal de la terminación de la relación laboral durante la pandemia de la COVID-19; para ello se desarrolló un estudio descriptivo de corte cualitativo. Se utilizaron los métodos exegético, revisión bibliográfica, deductivo-inductivo y analítico, los que permitieron el análisis, razonamiento y argumentación teórica hasta llegar a la comprensión del meollo de la problemática que genera la incorrecta aplicación de la fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral. La investigación permite concluir que una mala aplicación de las normas del derecho laboral puede ser evitada mediante directrices que faciliten la aplicación de las normativas legales existentes.

Palabras clave:

COVID-19, fuerza mayor, terminación de la relación laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

The general objective of this article is to analyze the application of force majeure as a cause of the termination of the employment relationship during the COVID-19 pandemic; for this, a qualitative descriptive study was developed. The exegetical, bibliographic review, deductive-inductive and analytical methods were used, which allowed the analysis, reasoning and theoretical argumentation until reaching the understanding of the core of the problem that generates the incorrect application of force majeure as a cause of termination of the employment relationship. The research allows to conclude that a misapplication of labor law regulations can be avoided by means of guidelines that facilitate the application of existing legal regulations.

Keywords:

COVID-19, force majeure, termination of employment, labor rights.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfoca en una problemática que ha ganado fuerza en los últimos meses, debido al estado de emergencia sanitaria del país, a consecuencia del impacto de la pandemia provocada por la COVID-19 y a raíz de las medidas de excepción, adoptadas por el Estado ecuatoriano, lo que ha provocado afectaciones en varias esferas de la vida social; entre ellas, destaca la laboral por los problemas económicos derivados la suspensión de la relación laboral, a partir del Decreto Nro. 1017, expedido por parte del Ejecutivo, tanto para los empleadores, como para los trabajadores (Barrionuevo-Núñez, 2021).

En el Ecuador, a partir del 16 marzo del 2020, se suspendieron las relaciones laborales, tanto para sector público, como privado; derivado de este problema de salud pública mundial, debido a ello el Ministerio de Trabajo expide varios acuerdos ministeriales, a raíz del citado decreto (Ayala-Ayala et al., 2021).

Siendo el Acuerdo Ministerial MDT 2020-077, el que tiene mayor relevancia y que fuera publicado el 16 de marzo del 2020, donde de manera concreta en el artículo 3 se hace énfasis en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, mientras dura la declaratoria de emergencia, dándole la potestad a los empleadores de reducir, modificar y suspender las jornadas de trabajo, dentro del sector privado, siendo claro que, con ello se pretende conservar el trabajo y evitar despidos (Ministerio de Trabajo, 2020 b).

Además, el Acuerdo Ministerial antes referido, tiene como objetivo primordial garantizar la estabilidad y paz laboral a través de la conservación del trabajo, dada la emergencia sanitaria por el COVID-19; por lo que la suspensión, reducción y modificación de la jornada de trabajo, y en

armonía con esto, la aplicación emergente del teletrabajo referida en el Acuerdo Ministerial MDT. 2020-076, en las actividades que permitan ejecutarlo tanto en el sector público como privado, fueron y son válidas con el propósito de evitar despidos (Ministerio de Trabajo, 2020 a).

La causal de fuerza mayor, se halla prescrita en el Código del Trabajo que dice: "Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar" (Congreso Nacional, 2005 a, art. 169 numeral 6).

Entendiendo que la terminación del contrato de trabajo, por la causal invocada, en el artículo precedente, obliga al empleador al pago del finiquito, la que debe contemplar todas las remuneraciones pendientes que se deben al trabajador y los beneficios legales adquiridos, al que tenga derecho el trabajador, pero bajo ningún concepto da derecho alguno al pago de bonificación de desahucio, y peor despido intempestivo.

Es por ello que muchos empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, dado el estado de excepción y la suspensión de las jornadas de trabajo, optaron por terminar la relación laboral, para ello el mecanismo utilizado fue el de caso fortuito olvidándose que, el caso fortuito y/o la fuerza mayor se encuentra tutelado en el Código Civil que determina: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc..." (Asamblea Nacional, 2005 b, art. 30).

Como se puede apreciar, el legislativo ha dado características tanto al caso fortuito como a la fuerza mayor, entendiendo así "imprevisto que no es posible resistir"; por

lo que no existe una diferenciación legal real de estas dos acciones.

Sin embargo, la doctrina y jurisprudencia han determinado algunas precisiones, y refiere ciertos contrastes en los mencionados términos. Así es como la mayoría de los tratadistas consideran que 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.

Es por ello que, previo a la toma de decisiones que vayan en desmedro de los derechos del trabajador, y que este opte por acudir a la justicia ordinaria, y demandar el pago de una indemnización más los derechos adquiridos, por una equivocada aplicación de la norma legal para dar por terminado la relación laboral, el empleador debe conocer el alcance legal de la norma, y cuándo cabe su correcta aplicación.

En este contexto se desarrolla el presente estudio con el objetivo general de analizar la aplicación de la fuerza mayor como causal de la terminación de la relación laboral durante la pandemia de la COVID-19.

METODOLOGÍA

Para la ejecución del estudio se asumió la metodología descriptiva centrada en el paradigma cualitativo. Se utilizaron los métodos: exegético, revisión bibliográfica, deductivo-inductivo y analítico, los que permitieron el análisis, razonamiento y argumentación teórica hasta llegar a la comprensión del meollo de la problemática que genera la incorrecta aplicación de la fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral.

Para ello, fueron consultadas las normativas nacionales e instrumentos internacionales referentes al derecho laboral, así como documentos, libros, artículos científicos y tesis. Estos materiales bibliográficos y documentales fueron recuperados de bases de datos especializadas en el tema a través del

empleo del buscador Google Académico (Espinoza, 2020). De esta forma se fundamentó teóricamente el estudio, se cumplió el objetivo propuesto y se arribó a las conclusiones.

DESARROLLO

Antes de iniciar el análisis de la repercusión de la aplicación de la fuerza mayor como causal de la terminación de la relación laboral durante la pandemia de la COVID-19 en el contexto ecuatoriano se hace necesaria una aproximación al concepto de relación laboral, sus componentes y características.

1. La relación laboral. Concepto, elementos y características

Para entender o lograr acrecentar el criterio jurídico sobre qué es la fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral, es importante establecer la existencia jurídica plena, de la relación de trabajo basado en la relación de dependencia, subordinación y remuneración, dentro de la relación laboral, para una vez determinada la existencia de la relación obrero-patrono (relación laboral) lograr avanzar sobre las causales de la terminación de la relación laboral, para ello hay que entender que la relación laboral o de trabajo según la Oficina Internacional del Trabajo (2006) 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 (p, 3).

Para establecer la relación laboral se debe enmarcar en lo prescrito en el Código del Trabajo, donde se establece "...Contrato individual. - 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 el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. ...” (Congreso Nacional, 2005 a, art. 8).

En síntesis, la relación laboral, se justifica en la dependencia que tiene el trabajador para cubrir sus necesidades básicas a cambio de una remuneración por parte del empleador llámese a este empresa, compañía, o cualquier otra persona que lo contrato, de tal modo que el empleador tiene la facultad de generar órdenes, y el empleado tiene la necesidad implícita de acatar dichas disposiciones u órdenes, bajo la condicionante que estas se ajusten a las relativas reglas del trabajo, para el cual fue contratado si existiere contrato escrito o para el cual se halle sometido por la expresión tacita de trabajo.

En la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (CRE) se dispone: “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” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 33).

En concordancia y conforme lo manda, la política económica tiene como objetivo: “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 284, numeral 6); y al a par de lo que prevé el de la Carta Fundamental: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 325).

El tratadista Luis Arbulú Alva, refiriéndose al Principio de la Primacía de la Realidad, manifiesta:

“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no

de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice S., la aplicación del derecho de trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor” (Arbulú Avila, 2019).

En atención a lo referido al contrato de trabajo, se entiende como contrato real, puesto que existe, no es un acuerdo abstracto de voluntades, se sustenta en la realidad de la prestación de servicio y es lo que lo caracteriza y determina.

En términos generales, las relaciones laborales se fundamentan en el compromiso que nace de la voluntad de dos partes, puesto que, contraen derechos y obligaciones; y para ello debemos entender que relación laboral responde a las siguientes características que es la prestación de un trabajo lícito personal por la dependencia subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Para que se establezca, la existencia de la relación laboral, es obligatorio la existencia de tres elementos, que la caracterizan y son esenciales para justificar la existencia de la misma, Mora (2015):

1. La prestación personal de servicios lícitos y personales
2. La subordinación o dependencia, y
3. La remuneración. Bajo ello el Derecho del Trabajo se originó por la necesidad de proteger a los trabajadores de tratos o actos abusivos y contrarios a sus derechos, y para ello se busca un equilibrio entre en las relaciones empleador y trabajador.

2. El COVID-19, como una situación *sui géneris* en el mundo

El síndrome respiratorio agudo grave provocado por el coronavirus SARS-CoV2, denominado como COVID-2019, tiene entre sus síntomas: fiebre, tos seca, cansancio, dificultad al respirar o sensación de falta de aire, dolor o presión del pecho, incapacidad de hablar o moverse entre otros; perjudicando negativamente a la vida (Rad & Espinoza, 2021). También afecta a la parte económica, laboral y social, a raíz de su aparición en el mundo muchas empresas cerraron y otras tuvieron que suspender la relación laboral.

Por las medidas optadas por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para contener y de esta forma evitar la expansión del COVID-19 han prohibido la movilidad humana, con ello muchos países han estado en cuarentena, situación no prevista. A nivel mundial se vieron imágenes desgarradoras y escalofrantes, calles vacías, estadios sin público, parques sin niños, padres sin poder ver a su familia, suspensión de partidos de fútbol y eventos deportivos, sumado a lo más relevante de la crisis sanitaria, la prohibición de acceder a su lugar de trabajo (Espinoza et al., 2021).

Con ello muchas empresas, negocios se vieron en la necesidad de cerrar, lo que influyó en la falta de ventas, sumada a la disminución de la producción, la interrupción de algunas instituciones públicas y privadas, cadenas de suministros y del mercado local e internacional, generó una de las mayores crisis financieras e iliquidez de capital a las grandes, medianas y pequeñas empresas, y no se diga de las familiares, las mismas que tuvieron que endeudarse, generando un desequilibrio económico global; es por ello, que muchos países de primer mundo optaron por entregar una ayuda económica a sus habitantes en especial a los más vulnerables, situación que países del tercer mundo no lo pudieron hacer.

A consecuencia de aquello, la mayor parte de empleadores optaron por la terminación del vínculo laboral de acuerdo a su

legislación, en nuestro país la relación laboral que optaron la mayor parte de empleadores fue por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia COVID-19.

Después de haber afrontado estos momentos, como país, y como humanidad debemos reflexionar sobre muchas cosas. La primera, es que seguimos siendo una humanidad frágil, y que, además realmente somos seres universales. Los países desarrollados no solamente deben pensar en la solución del tema coyuntural, por el contrario deben ayudar a los países de economías frágiles a enfrentar esta crisis global.

Lo más alarmante es que en medio de esta crisis global sanitaria, el Ministerio de Trabajo registro alrededor de 66.400 desvinculados de lo que va por la pandemia, siendo esta una de las secuelas de mayor impacto pos COVID -19, ya que ello ha generado desempleo, depresión, y una crisis económica, pues si no hay trabajo no hay para comer, pero para protegerse en medio de esta pandemia.

3. Las causales legalmente establecidas en el ordenamiento ecuatoriano para dar por terminado la relación laboral

Para poder entender en que consiste la terminación de la relación laboral y sus consecuencias es necesario antes tener noción del significado de un contrato laboral o de trabajo; según Lanata Fuenzalida (2009):

"El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. Esta situación implica el interés social en la mayor duración posible de la relación laboral, situación que hoy es vista como una manifestación más de la protección que se busca otorgar al trabajador a través del Derecho del Trabajo" (p. 257).

Este contrato puede ser disuelto por voluntad de las partes, pero siempre

cumpliendo con lo convenidos; sobre el particular se tiene:

"Surgida la relación de carácter sinalagmático a través del contrato de trabajo o relación laboral mediante la cual y por ese carácter las partes, trabajador y empleador, se obligan recíprocamente, surgen unos derechos y obligaciones que cada uno de ellos debe cumplir para el éxito del contrato o relación establecida. Pero los contratos no tienen el propósito de unir inexorablemente y de manera irredimible a las personas sin la posibilidad de que se dé por terminado ante algunas situaciones surgidas con posterioridad a su celebración; es así como el legislador estableció modos y causas para que tanto empleador como trabajador puedan terminar la relación laboral" (VV.AA., 2017; p, 237)

La terminación de la relación laboral también llamado cese de la relación laboral es el acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al empleado, de los derechos y obligaciones que se impusieron, al celebrar una relación de índole laboral también se entiende como el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban (Thayer Arteaga & Novoa Fuenzalida, 1989).

Una correcta aplicación de las normas del derecho para dar por terminado la relación laboral implica que el empleador adecue de forma correcta, e idónea, la causal para dar por terminado la relación laboral, entendiendo que el Código del Trabajo da la posibilidad al empleador varias alternativas, o causales por las cuales se puede terminar la relación laboral, de forma idónea sin perjuicio de los intereses económicos del empleador y al amparo de la norma procesal vigente (Congreso Nacional, 2005 a, art. 169).

Para un mejor entendimiento del asunto haremos un análisis simplificado de cada una de las causales que habla el artículo

169 del Código del Trabajo, a fin de que el empleador, trabajador, y en especial, todos quienes tienen o muestran interés puedan comprender de una mejor manera que causal invocar para dar por concluida la relación laboral y estas son:

"Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, ¿si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9.- Por desahucio presentado por el trabajador" (Congreso Nacional, 2005 a).

La aplicación de las normas del derecho es clara, para ello analizaremos cada una de ellas de manera resumida, es así que la causal primera del artículo 169 del Código del Trabajo habla sobre "las causas legalmente previstas en el contrato" (Congreso Nacional, 2005 a), es virtud del cual las partes intervinientes al momento de celebrar el contrato individual escrito de trabajo pactan a manera de cómo terminará la relación laboral y es así que, algunos autores dan a relucir la figura de la *ab initio*. En efecto, el empleador hace el pago por los años de servicios, décimos, vacaciones, utilidades, en nuestro país solo opera en los contratos ocasionales, por el giro del negocio, temporales.

La segunda causal que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "2. Por acuerdo de las partes" (Congreso Nacional, 2005 a). Es la declaración de la voluntad de las partes para poner fin a la relación laboral, siempre y cuando esté libre de vicios del consentimiento (derecho común) que lo inhabiliten. En efecto, para que se configure esta causal de forma válida, también se puede acceder a la figura de la transacción, que está amparada en la CRE, en el numeral 11 del artículo 326, que menciona lo siguiente: "Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos"(Asamblea Nacional Constituyente, 2008), con ello se precautela y evita que no se vulnere los derechos de los trabajadores, es una de las figuras más utilizadas en nuestra legislación, cuando se presenta la renuncia y esta es aceptada por el empleador.

La causal tercera que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato" (Congreso Nacional, 2005 a). Se podría decir que tiene bastante relación con la causal segunda pues las partes acuerdan en convenir los periodos de conclusión de la obra, tal como celebrar un contrato por obra cierta o por tarea; los pagos de sus remuneraciones estarán sujetos a una jornada laboral, pero, si afuera el caso de eventualidad de aquellos trabajadores que están a destajo, solo percibirán aquellos títulos de las horas que lleguen a grabar en proverbio trabajo.

La causal cuarta que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio" (Congreso Nacional, 2005 a). Aquí cabe hacer una diferencia entre la persona natural y la jurídica, ya que implica diferentes escenarios.

En el primer caso, el patrono muere y la relación laboral que mantenía con sus empleados se extingue, salvo que, los herederos continúen con el negocio. En

cambio, con una persona jurídica no sigue los mismos lineamientos que el escenario anterior, puesto que una compañía, a pesar de que se encuentre en etapa de disolución o liquidación, esta, de acuerdo a la Ley de Compañías sigue conservando su personalidad jurídica. Es decir, podrá operar, pero con facultades limitadas, y, por lo tanto, sigue manteniendo su nómina de empleados, de tal manera que, el régimen laboral continuará hasta que finalice el proceso de liquidación. Terminada la liquidación, se efectúa la cancelación, lo cual implica la extinción de la persona jurídica y, evidentemente, la relación jurídica laboral con sus trabajadores, para ello, previamente, estos debieron ser liquidados e indemnizados, según corresponda.

No hay que entender que cierre del negocio y extinción de la persona jurídica son lo mismo, pues no siempre van de la mano, por ejemplo, si por algún infortunio de caso fortuito o fuerza mayor se derrumba el negocio, entonces el establecimiento habrá cerrado, pero no por ello dejará de existir jurídicamente. Más adelante se analizará este particular.

La causal quinta que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es "5. *Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo*" (Congreso Nacional, 2005 a.) Si el trabajador muere, se extingue la relación laboral para con el empleador, por obvias razones. Pero, en el caso de incapacidad, de acuerdo a la legislación, esta debe reunir las condiciones de que dicha incapacidad sea permanente total o permanente absoluta y así inhabilite a la persona al cumplimiento de sus obligaciones, según artículo 359.

Con respecto a la incapacidad permanente total, el trabajador puede dedicarse a una actividad diferente, puesto que, ha quedado inhabilitado para ejercer su labor principal. Por otro lado, la incapacidad permanente absoluta, supone que el trabajador no pueda ejercer ningún tipo de labor.

La causal sexta y que es materia de estudio, hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar" (Congreso Nacional, 2005 a). Si bien la legislación ecuatoriana los trata como iguales, debe tenerse en cuenta que, el caso fortuito es aquel evento originado por la naturaleza, por ejemplo: un terremoto, tormentas tropicales, inundaciones, etcétera. Son vicisitudes que el hombre no puede prever. La fuerza mayor, por otro lado, se produce por un acto realizado por el hombre que imposibilita la ejecución de deberes.

Ahora bien, con lo dicho anteriormente queda claro que el caso fortuito o fuerza mayor, son instituciones en las cuales se manifiestan todos aquellos sucesos extraordinarios imposibles de prever o que siendo previsibles son inevitables. En cuanto al lineal laboral, este sigue la misma corriente que el recto civil, requerido a que se las cataloga como aquellos acaecimientos que imposibilitan el linchamiento de las obligaciones, en consecuencia, dichos eventos imposibilitan que el encargo pueda continuar.

La causal séptima que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es "7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código" (Congreso Nacional, 2005 a). El empleador podrá solicitar la autorización del visto bueno al Inspector de Trabajo para que se dé por terminada la relación laboral con su trabajador, por las causas debidamente justificadas y contempladas en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Una vez que el inspector de trabajo concede el visto bueno al empleador, este queda eximido de pagar indemnizaciones. Sin embargo, deberá efectuar el pago de los derechos adquiridos.

La causal octava que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "8.

Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código" (Congreso Nacional, 2005 a). El trabajador también puede pedir al inspector del trabajo que de por terminado el contrato con su empleador, por las causas establecidas en el artículo 173 del Código del Trabajo. De obtener resolución a su favor, tendrá derecho al pago de indemnización por despido, a más de los beneficios de ley o derechos adquiridos.

La causal novena que hace referencia el artículo 169 del Código del Trabajo es: "9. Por desahucio presentado por el trabajador" (Congreso Nacional, 2005 a). Para analizar esta causal debemos analizar a reforma al Código del Trabajo, realizada a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; ya que previo a la reforma, el empleador y el trabajador podían dar por terminada la relación laboral por desahucio. En la práctica actual esta potestad le corresponde única y exclusivamente al trabajador.

Con la vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el contrato de trabajo a plazo fijo fue derogado, sin embargo, también se precauteló la seguridad jurídica, ya que mientras subsistan los contratos a plazo fijo, se mantiene la posibilidad de que su empleador pueda utilizar el desahucio en los términos anteriores a la reforma.

Previo a la reforma, el desahucio era notificado por el empleador con 30 días de antelación para concluir el contrato a plazo fijo. En cambio, el trabajador notificaba con 15 días de anticipación. En la actualidad, el aviso de desahucio se lo presenta con 15 días de anticipación previo a la finalización de la relación laboral. Hoy por hoy, la notificación puede ser efectuado incluso por medios electrónicos. El desahucio por liquidación del negocio se da de forma *sui generis*. El artículo 193 del Código del Trabajo reconoce dicho escenario, para ello, el empleador deberá dar aviso a sus trabajadores con 30 días de anticipación, de su decisión de liquidar el negocio, para que el aviso tenga los efectos de desahucio (Congreso Nacional, 2005 a).

4. La Fuerza mayor. Su naturaleza y requisitos

La Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, a través de la Resolución No.541-2009, diferencia la fuerza mayor del caso fortuito, el primero, es una imposibilidad deriva del hombre, mientras que el segundo, es desencadenado por la naturaleza (Corte Nacional de Justicia, 2009). Ambos producen efectos liberatorios y para su exigencia, el hecho debe ser imprevisible e irresistible.

En el mismo sentido Mazeaud y Tunc (2015) consideran que, las acepciones se originan en el Derecho Romano y en realidad deben entenderse, al contrario, y consideran que el caso fortuito es el evento natural que ocasiona un daño, mientras que la fuerza mayor es el evento proveniente de la voluntad de una persona diferente a aquella sobre la cual la víctima del daño entiende hacer pesar la responsabilidad del daño, por ejemplo, la orden de una entidad de gobierno.

Ante ello, la figura jurídica de fuerza mayor, referida para la terminación de la relación laboral, y exoneración de la responsabilidad, en la materia laboral, en el Ecuador respecto del patrono, para la concurrencia requiere de los siguientes elementos, los mismos que son necesarios para invocar esta causal, de acuerdo a lo que señala el Código del Trabajo dicho así para que opere la causal de fuerza mayor o caso fortuito deben concurrir las siguientes situaciones:

- 1 Que se produzca un acontecimiento extraordinario,
- 2 Que este acontecimiento sea imprevisible e irresistible, y
- 3 Que el empleador y trabajador estén imposibilitados de ejercer sus obligaciones laborales como son una de dar órdenes y otra de recibirlas, pues existe la imposibilidad de trabajo (Congreso Nacional, 2005 a, art. 169 numeral 6).

En referencia al caso fortuito y fuerza mayor, existen posiciones contrarias; para ello algunos tratadistas como Giorgi, Demolombe, Demogue, sostienen que de

acuerdo con la corriente romanista estos dos términos son sinónimos, ya que ambos se traducen en hechos extraños, cuya ocurrencia no es culpa de las partes y que su repercusión en las obligaciones contractuales es que las partes son eximidas de la ejecución de dichas responsabilidades. Esta posición guarda coherencia con la doctrina francesa que ha definiendo al caso fortuito y la fuerza mayor como "todo suceso que no se puede prever o aquel que no se puede resistir aun cuando se hubiese previsto" (Coustasse & Iturra, 1958).

En contraposición a esta teoría, autores como Montés Penadés citado por Jiménez Bolaños (2010) señalan que, existen diferencias conceptuales entre la fuerza mayor y el caso fortuito, desde varias ópticas:

- Desde el evento: la fuerza mayor responde a hechos de la naturaleza, mientras que el caso fortuito a hechos realizados por el hombre.
- Imprevisibilidad e inevitabilidad: El caso fortuito es imprevisible por más diligentes que sean las partes. La fuerza mayor es un acontecimiento que, aunque fuera previsto es inevitable.
- Lugar del evento: el caso fortuito se origina dentro de las partes contractuales (*ius variandi* por ejemplo); mientras que la fuerza mayor es fuera de la relación contractual.

En definitiva, La fuerza mayor es aquella circunstancia que proviene de un hecho de la naturaleza, sobre el cual el resultado se vuelve inevitable y por lo tanto genera un daño, en palabras de Cabanellas (2011), la fuerza mayor es todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto no ha podido resistirse.

La legislación laboral ecuatoriana, como lo anotado anteriormente, determina cuáles son las causales para terminar la relación laboral, y para ello el Código del Trabajo ha establecido el caso fortuito o fuerza mayor, para terminar la relación laboral y estas

podieran ser el incendio, el terremoto, la tempestad, la explosión, las plagas del campo, la guerra y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previstos, no lo pudieron evitar (Congreso Nacional, 2005 a, art. 169 numeral 6).

Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, por la causal en estudio, debe verificar la existencia de los requisitos previamente indicados, a los que se le debe añadir ciertas particularidades, como la imputabilidad, imprevisibilidad, e irresistibilidad, los mismos que lo analizaremos a fin de conocer a que se refieren.

La inimputabilidad. - Es un concepto jurídico que define, cómo la capacidad psíquica de una persona de comprender la antijuricidad de su conducta, y de no adecuar la misma a esa comprensión (Machicado, 2013). Es decir, que hechos suscitados no pueden provenir directa, ni indirectamente de la culpa o error de quien la alegue.

Se podría decir que es un acontecimiento previsible, y que no se ha adoptado medida alguna para evitarlo, hecho que guarda relación con el inciso segundo del artículo 1563 del Código Civil: "El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora, siendo el caso fortuito de los que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregada al acreedor, o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa" (Congreso Nacional, 2005 a).

La Imprevisibilidad. - Es aquel evento que no tiene un nexo adecuado de causalidad, con el hecho que motiva la excesiva onerosidad; Proviene de un suceso anormal que escapa a la conducta prudente del empleador y a las circunstancias que razonablemente haya podido pronosticar o predecir para evitar un riesgo (Quezada Noboa, 2020).

Para la legislación laboral ecuatoriana, este elemento no constituye un requisito *sine quo non* para dar por terminada la relación de dependencia, acorde a la lectura literal del numeral 6 del artículo 169 del Código

del Trabajo, que en su parte pertinente dice: "que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar" (Congreso Nacional, 2005).

La Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia (2009), a través de la Resolución No.541-2009, definió a irresistibilidad, "Como un hecho inevitable, o de la insuficiencia material del individuo para obstaculizar o impedir la producción de acontecimientos dañosos".

En complemento a lo referido, la Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia en el proceso No. 13354-2018-00031, aclaró: que para que un empleador puede acogerse a la causal en estudio, no es necesario que todas las actividades productivas de su empresa se hayan colapsado, sino que simplemente haya imposibilitado el trabajo en el lugar donde se suscitó el hecho. Resolución que fue dictada en el contexto del terremoto del año 2016 (Corte Nacional de Justicia, 2019).

Para establecer si la declaratoria de emergencia a raíz del COVID-19, reúne o no, los requisitos descritos, debemos partir de su transitoriedad, y de la capacidad de los empleadores, ya sea jurídicas, o personales, para utilizar medidas que ayuden a reestablecer su capacidad de trabajo. Esto debido a que el hecho solo interrumpió el trabajo, una vez reactivado la economía, pueda recuperar el tiempo perdido incluso aumentando las horas de trabajo, sin estar obligado al pago del recargo acorde a lo prescrito en el artículo 60 del Código del Trabajo, por razones ninguna empresa o empleador que haya continuado trabajando parcialmente durante la emergencia sanitaria, podrá alegar la causal en estudio para terminar la relación laboral (Congreso Nacional, 2005 a).

5. La Fuerza mayor como causal de la terminación de la relación laboral

El Estado se ha visto obligado a tutelar los derechos del trabajo, estableciendo como una de las causales de terminación de la relación laboral, la fuerza mayor, entendida y determinada en el artículo 169 causal 6

del Código del Trabajo, y con el propósito de evitar finiquitos sin causal basal lógica, y que vayan en desmedro de los derechos del trabajador, sino por el contrario justificar la real causa de su terminación, el empleador deberá justificar la causal de estudio (Congreso Nacional, 2005 a).

Los empleadores están en la obligación de demostrar la causa por la cual se terminó la relación laboral, para lo cual deberá consignar dicha información dentro de 24 horas en el sistema único de trabajo del Ministerio de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Ministerial -081, con el propósito de que el empleador configure con exactitud el caso fortuito o fuerza mayor, y para ello debe velar que cumpla con los elementos antes indicados, caso contrario estaríamos hablando de un despido intempestivo.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se reforma el artículo 195 del "Código"; por ello, Guy Ryder, director general de la Organización Internacional del Trabajo, ha expuesto el tratamiento supervisor, que se debe dar en caso de que se suspendan, o reduzcan los ingresos de los trabajadores, o sean despedidos por el impacto económico de la pandemia de COVID-19, o fuera por razones de seguridad y salud, se basa en el Convenio de Promoción del Empleo y Protección del Desempleo de la Organización Internacional del Trabajo (2010).

La mala aplicación y/o utilización de la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, para dar por terminado la relación laboral durante el estado de emergencia sanitaria por el COVID -19, se vio reflejada en el abuso del derecho por parte de los empleadores para terminar la relación laboral, ya que con ello se busca no pagar la indemnización por despido intempestivo.

Con ello, se vulnera la seguridad jurídica y la tutela de los derechos del trabajador, pues en muchos casos, la mala utilización de la norma procesal, ha traído como consecuencia que mucha gente se quede sin empleo, y lo que es peor, ante el desconocimiento de la ley muchos

trabajadores, no han ejercido su derecho a presentar demandas sobre la vulneración de sus derechos. Es así que empleadores siguieron con sus negocios, empresas.

Por consiguiente, no se cumplió a cabalidad la causa invocada y analizada en el presente estudio, pues se habla de justificar el caso fortuito o fuerza mayor, que de existir debemos trasladar a la otra condicionante que es, la imposibilidad de trabajo, si no hay estas condicionantes, lo que existe es un despido intempestivo.

La Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia en el proceso No. 13354-2018-00031, refirió que para que un empleador puede acogerse a la causal en estudio, no es necesario que todas las actividades productivas de su empresa se hayan colapsado, sino que simplemente se haya imposibilitado el trabajo en el lugar donde se suscitó el hecho. Resolución que fue dictada en el contexto del terremoto del año 2016, en las provincias de Manabí y Esmeraldas (Corte Nacional de Justicia, 2019).

Siguiendo con el estudio no podemos pasar por alto que, el artículo 3 del Código Civil, ordena: "Sólo al legislador toca explicar o interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio" (Congreso Nacional, 2005 b), por lo que ante las especulaciones generadas en torno al alcance del artículo. 169, numeral 6 del Código del Trabajo, nuevamente y con la única finalidad de ser coherentes, y lógicos con las disposiciones constitucionales y legales que resguardan el derecho al trabajo, y amparados en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de Junio 2020, en la que se agregó la Disposición Interpretativa:

"Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, *la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador*, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a

cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos” (Asamblea Nacional, 2020).

Por lo anotado, la Asamblea Nacional, al hacer uso de la interpretación auténtica y judicial de la ley, no reformó, ni sustituyó el artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo, por lo que, naturalmente, no se ve configurado el principio de irretroactividad de la ley, cuando se aplica (según la interpretación correcta) la norma antes citada, que está vigente en nuestro ordenamiento desde hace varios años atrás.

La interpretación de lo que se entiende por caso fortuito o fuerza mayor, para la aplicación del artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo, es algo que se debe cumplir en sede jurisdiccional, so pena de afectar las garantías básicas del debido proceso, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 75, 76.1 y 82 de la CRE, con el firme propósito de evitar dilaciones o lo que sería peor afectación a los derechos del trabajador.

A juzgar por las situaciones mencionadas en este estudio, nos permiten analizar que la causa de fuerza mayor no se aplica correctamente y, por tanto, la falta de aplicación en forma correcta de la causal, lleva a que el trabajador para la garantía de tus derechos tenga que demandar para la obtención de una indemnización correcta, ante la vulneración de sus derechos por una mala aplicación de la norma procesal.

Es por ello que, el Estado se ha visto obligado a tutelar los derechos del trabajo estableciendo como una de las causales de la terminación de la relación laboral la fuerza mayor entendida y determinada en nuestra legislación en el artículo 169 causal 6 del Código del Trabajo, con el propósito de evitar despidos o causales de terminación de la relación laboral que vayan en desmedro de los derechos del trabajador, sino por el contrario justificar la causa de su terminación una vez que se ha establecido la existencia de la relación laboral.

6. Evaluación de la procedencia de la aplicación de la fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral, post COVID-19 en Ecuador

La terminación de la Relación Laboral se encuentra tipificado en el Código del Trabajo en el artículo 169. Dentro del estado de emergencia producto del COVID-19 según encuesta del INEC el desempleo llegó a una tasa del 13,3% entre los primeros meses de la pandemia que fueron desde marzo a junio del 2020 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020), sin embargo, según los últimos resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) el jueves 22 de julio, se observa una mejora por la reducción de la tasa de desempleo en el mes de junio de 2021. Mientras que, en mayo de 2021 se registró una tasa de 6.3% de desempleo en Ecuador, para junio del mismo año se redujo esta tasa a 5.1%, es decir 1,2% menos desempleo.

La mala aplicación de la causal de estudio, ante el desconocimiento de la ley, o por un mal asesoramiento legal, en medio de la crisis, muchos empleadores optaron por terminar la relación laboral con sus trabajadores, y para ello decidieron terminar la relación laboral, sin medir las consecuencias que ello acarrearía, ya que en ningún momento la relación laboral terminó o feneció producto del COVID-19, por el contrario la misma solo se suspendió por el estado de excepción, y al amparo de ello se emanaron acuerdos ministeriales, los mismos que ofrecieron alternativas legales a fin de evitar despidos o un mala aplicación de la causal en estudio.

Para ser lógicos la única forma para que proceda la causal de análisis es que no exista la posibilidad de volver a trabajar, pues con ello se ha de configurar la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, pues estamos ante un hecho ajeno a la voluntad del empleador que se podría calificar como caso fortuito, más por el contrario la condicionante e impedimento legal para la aplicación de esta causal, es que una vez que el Estado vuelva a la

normalidad el trabajo se retoma con las condiciones de salubridad que la ley indique.

De modo que, la ley establece como uno de los requisitos para la terminación del contrato individual de trabajo por fuerza mayor, el cese total y definitivo de la empresa o actividad económica del empleador, ya que, con ello, se demostraría la imposibilidad absoluta del empleador de cumplir con sus obligaciones patronales y de volver a trabajar.

CONCLUSIONES

El análisis realizado con el auxilio de los métodos de investigación exegético, revisión bibliográfica, deductivo-inductivo y analítico permiten concluir que:

- Para poder determinar que es la fuerza mayor como causal para terminar la relación laboral, hay que ver que este acto o hecho provenga de un evento extraordinario, imprevisto y reversible, lejos de la voluntad de la persona que lo incumple; para analizar y ver si la pandemia de la COVID-19 entra a formar parte de las circunstancias que se consideran por la ley como fuerza mayor o caso fortuito.
- En cuanto a la terminación de un contrato por fuerza mayor y caso fortuito, se puede afirmar que, de acuerdo con los objetivos planteados, la fuerza mayor y caso fortuito, puede llevar a la terminación de un contrato bajo la ley, la doctrina, jurisprudencia, y una vez analizado tanto jurisprudencia como doctrina y la misma ley como fuente podemos concluir que la pandemia del COVID-19, como un caso fortuito pero el mismo no reúne la condición de imposibilidad de trabajo.
- Todo empleador, ya sea empresa o negocio personal, debe saber que para terminar la relación laboral por la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, debe haber cumplido los elementos establecidos en la ley, ya

que de lo contrario incurre en la figura jurídica de despido intempestivo y, por lo tanto, tendría la obligación de indemnizar a sus trabajadores conforme lo establecido en la Ley vigente, a más de la sanción de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbulú Alva, L. (2019) La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Revista Derecho y Sociedad*, file:///C:/Users/Jorge/AppData/Local/Temp/Dialnet-LaConsideracionYAplicacionDelPrincipioDePrimaciaDe-7792524.pdf
- Ayala Ayala, J. P., Correa Marquinez, L. C., & Campuzano Vásquez, J. A. (2021). Indicador de pobreza por ingreso en Ecuador y el efecto Covid-19, del 2010 al 2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 248-264. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.108>
- Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005 a). *Código del Trabajo. Ecuador*, Registro Oficial, Suplemento 167 de 16-dic.-2005, Última modificación: 6-abril-2028. <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>
- Congreso Nacional. (24 de junio de 2005 b). *Código Civil Ecuatoriano*. Registro Oficial Suplemento 46. Modificación http://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2016/mayo/CODIGO_CIVIL.pdf

- Cabanellas G. (2011) *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta.
- Corte Nacional de Justicia (2009). *Resolución No.541-2009* Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.
- Corte Nacional de Justicia (15 de julio de 2013). *Sentencia n 0494-2013-SL*. Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia
- Corte Nacional de Justicia (2019). *Proceso No. 13354-2018-00031*. Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia <http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>
- Coustasse A., & Iturra F. (1958). *El caso fortuito ante el Derecho Civil*. Editorial Jurídica de Chile.
- Ecuador. Asamblea Nacional (22 de junio 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial No. 229 del 22 de junio 2020.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008) *Constitución de la República del Ecuador*, Registro oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Espinoza Freire, E. E., Granda-Ayabaca, D. M., & Villacres Arias, G. E. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala. *Transformación*, 17(2), 224-245.
- Jiménez Bolaños, J. (2010). Caso fortuito y fuerza mayor. Diferencia conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas* Nº 123, 69-98.
- Lanata Fuenzalida, G. (2009). *Contrato individual de trabajo*, 3ra edición, Legal Publishing.
- Ministerio de Trabajo. (20 de marzo de 2020 a). *Acuerdo Ministerial. No. 2020-076*, Quito. Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Machicado, J. (2013). ¿Qué es la imputabilidad?, *Apuntes Jurídicos*. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2013/05/imp.html>
- Mazeaud, H. & Tunc, C. A. (2015). Tratado teórico y práctico de la responsabilidad civil delictual y contractual, Tomo 1, vol. 2.
- Ministerio de Trabajo. (2020 b). *Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020-077*, Quito, 15 de marzo de 2020. Ecuador. https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL_MDT-202-077_15MAR2020.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2020 c) *Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020-080*, Quito, el 28 de marzo de 2020.Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051>
- Mora, F. (2015). Los elementos del incumplimiento de los contratos en la Ley Civil ecuatoriana. Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo. Quinto punto del orden del día*, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión. Organización Internacional del Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo (2010). Convenio de Promoción del Empleo y Protección del Desempleo. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/e>

s/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:
:P12100_INSTRUMENT_ID:312313

Quezada Noboa, P. (2020). Caso Fortuito o fuerza mayor. *Puente & Asociados* <https://www.puenteasociados.com>

Rad Camayd, Y., & Espinoza Freire, E. E. (2021). Covid-19 um desafio para a educação básica. *Conrado*, 17(78), 145-152.

VV.AA. (2017). Estabilidad en el empleo. *Estudios en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz.*, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Thayer Arteaga, W. & Novoa Fuenzalida, P. (1989). *Manual de Derecho del Trabajo Tomo II*. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile.