



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL POR LOS DESPIDOS EN LAS EMPRESAS
PRIVADAS UBICADAS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO,
PARROQUIA CALDERÓN, PERIODO 2020.**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:
Ingeniería en Administración de Empresas**

AUTORA: EVELYN JACQUELINE QUILACHE CADPATA

TUTOR: MARÍA TERESA ARIAS

**Quito – Ecuador
Marzo**

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata, con documento de identificación N° 1722377429, declaro que bajo la dirección y asesoría de mi tutor fue desarrollado el artículo, **“ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL POR LOS DESPIDOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS UBICADAS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO, PARROQUIA CALDERÓN, PERIODO 2020”**, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerado como trabajo final de titulación.

Quito, 07 Febrero del 2022

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Evelyn Quilache'.

Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata

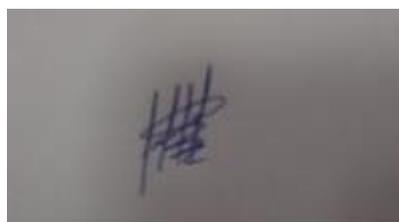
1722377429

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata, con documento de identificación N.- 1722377429, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación titulado: **“ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL POR LOS DESPIDOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS UBICADAS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO, PARROQUIA CALDERÓN, PERIODO 2020”**, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Ingeniería en Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos plenamente.

En aplicación a lo determinado en la ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento que hago entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 07 Febrero del 2022



Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata

1722377429

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE COAUTORIA DEL DOCENTE TUTOR

Yo, María Teresa Arias con cédula de ciudadanía, 1704564408 declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el artículo, "**ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL POR LOS DESPIDOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS UBICADAS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO, PARROQUIA CALDERÓN, PERIODO 2020**", obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerado como trabajo final de titulación.

Quito, 07 Febrero del 2022



Mgs. María Teresa Arias Luna

Cédula: 1704564408

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este artículo de investigación, merece expresar un profundo agradecimiento, a aquellas personas que de alguna forma son parte de su culminación, quienes con su colaboración, apoyo y comprensión me alentaron a alcanzar un sueño en mi vida. Un agradecimiento especial para mi tío Juan Carlos Cadpata y mi familia, que han sido un pilar importante a lo largo de mi carrera universitaria.

A la Universidad Politécnica Salesiana, a mis profesores quienes han impartido sus conocimientos y experiencias para formarme como una profesional, a mi tutor de artículo Magister María Teresa Arias, quien con su conocimiento y experticia ha logrado que culmine este artículo con éxito. Así como también, a las empresas las cuales fueron la herramienta principal, para este arduo trabajo de investigativo.

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría en esta etapa de mi vida, por ser mi consejero espiritual dándome fortaleza en los momentos más difíciles.

A mi Madre, Sandra Cadpata, y abuelitos, Segundo Cadpata y Lucrecia Simbaña quienes desde siempre confiaron en mí, inculcándome principios y valores, regalándome lo más valioso que es la educación y que a pesar de las adversidades estuvieron allí.

A mi pequeño hijo Nicolas Pallo que es el regalo más grande que Dios me dio quien con su sonrisa ha sido el motor, el motivo y el impulso para seguir adelante.

Con cariño, agradecimiento y respeto

Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata

ÍNDICE

RESUMEN.....	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
MARCO TEÓRICO.....	12
Desempleo	12
La pandemia del desempleo	12
El impacto social de la crisis del COVID-19	13
Evolución de la contratación en el Ecuador en el 2020	13
Empleo y Subempleo en Ecuador	13
Empleo y Subempleo en Quito durante la Pandemia	14
¿Cuáles fueron los fundamentos para liquidar al personal?	14
Despido	15
Artículos del Código del Trabajo referente a la terminación del contrato de trabajo	15
MARCO METODOLOGÍCO	18
Método	18
Encuesta	18
Población y muestra	18
Población	18
Muestra	19
Interpretación de Resultados	20
Análisis e interpretación de datos	20
CONCLUSIONES	40
BIBLIOGRAFÍA.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nro.1 Resultados Rango de edad	21
Gráfico Nro.2 Resultados 1.- ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?.....	22
Gráfico Nro.3 Resultados 2.-¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?	23

Gráfico Nro.4 Resultados 3.- ¿Con cuántos empleados fijos cuenta la empresa actualmente?..	24
Gráfico Nro.5 Resultados 4.- ¿Cuántos empleados eventuales cuenta la empresa actualmente?..	25
Gráfico Nro.6 Resultados 5.- ¿La empresa cuenta con un Jefe de Talento Humano?.....	26
Gráfico Nro.7 Resultados 6.- ¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?	27
Gráfico Nro.8 Resultados 7.- ¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?	28
Gráfico Nro.9 Resultados 8.- ¿ En que tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?	29
Gráfico Nro.10 Resultados Rango de edad	30
Gráfico Nro.11 Resultados Educación	31
Gráfico Nro.12 Resultados 1.- ¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?.....	32
Gráfico Nro.13 Resultados 2.- ¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?.....	33
Gráfico Nro.14 Resultados 3.- ¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?.....	34
Gráfico Nro.15 Resultados 4.-¿Qué días de la semana labora habitualmente?	35
Gráfico Nro.16 Resultados 5.-¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?	36
Gráfico Nro.17 Resultados 6.-¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?.....	37
Gráfico Nro.18 Resultados 7.-¿Está usted afiliado al IESS?	38
Gráfico Nro.19 Resultados 8.-¿ Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?	39

INDICE DE TABLAS

Tabla Nro.1 Cuadro de resultados Rango de Edad Rango	21
Tabla Nro.2 Resultados 1.-Cuadro de resultados ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?.....	22
Tabla Nro.3 Resultados 2.-¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?	23

Tabla Nro.4 Resultados 3.-¿Con cuántos empleados fijos cuenta la empresa actualmente?	24
Tabla Nro 5 Resultados 4.-¿Cuántos empleados eventuales cuenta la empresa actualmente? ..	25
Tabla Nro.6 Resultados 5.-¿La empresa cuenta con un Jefe de Talento Humano?.....	26
Tabla Nro.7 Resultados 6.- ¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?..	27
Tabla Nro.8 Resultados 7.-¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?	28
Tabla Nro.9 Resultados 8.-¿ En que tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?	29
Tabla Nro.10 Rango de edad.....	30
Tabla Nro.11 Educación.....	31
Tabla Nro.12 Resultados 1.-¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?.....	32
Tabla Nro 13 Resultados 2.-¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?.....	33
Tabla Nro 14 Resultados 3.-¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?	34
Tabla Nro 15 Resultados 4.-¿Qué días de la semana labora habitualmente?	35
Gráfico Nro.16 Resultados 5.-¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?	36
Gráfico Nro.17 Resultados 6.-¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?.....	37
Gráfico Nro.18 Resultados 7.-¿Está usted afiliado al IESS?	38
Gráfico Nro.19 Resultados 8.-¿ Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?	39

ANEXOS

Tabla Nro. 20 Resultado de la encuesta realizada a los gerentes de las empresas ...	41
Tabla Nro. 21 Resultado de la encuesta realizada a los empleados de las empresas.....	42

RESUMEN

La finalidad de este artículo es conocer el impacto social por los despidos en las empresas privadas ubicadas en la provincia de Pichincha parroquia Calderón y analizar las medidas tomadas en área laboral por algunas empresas ante la crisis sanitaria de Covid-19.

Las empresas privadas ubicadas en la parroquia de Calderón cantón Quito, se vieron obligados a realizar cambios imprevistos ante la emergencia sanitaria, relacionada con la pandemia Covid-19, ocasionando una grave crisis económica, cuya consecuencia fue la caída en las ventas de diferentes empresas. Dicha situación obligó la reducción del personal, provocando así el despido intempestivo de algunos trabajadores, es decir varios empleadores dieron por finalizado unilateralmente el contrato laboral con sus empleados.

Los empleadores se basaron en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, para terminar dicha relación laboral, el mismo que menciona la terminación del contrato laboral por casos fortuitos. En otros casos la desvinculación de los trabajadores se dio por medio de desahucio o renuncia voluntaria es decir el empleado presento la renuncia ante el empleador, cabe mencionar que las partes implicadas llegaron a un acuerdo justo para ejecutar su renuncia.

Los trabajadores despedidos por fuerza mayor fueron indemnizados en base al Art.191 del Código del Trabajo, por otro lado, los empleados que presentaron su renuncia se acataron al Art. 185 del mismo código.

Palabra Clave

Pandemia, renuncia, desahucio, empresa, crisis económica, desempleo, ventas, covid-19.

ABSTRACT

The purpose of this article is to know the social impact of layoffs in private companies located in the province of Pichincha, Calderón parish, and to analyze the measures taken in the labor area by some companies in the face of the Covid-19 health crisis.

Private companies located in the parish of Calderón, Quito canton, were forced to make unforeseen changes in the face of the health emergency, related to the Covid-19 pandemic, causing a serious economic crisis. Causing the drop in sales of different companies. This situation forced the reduction of personnel, thus causing the untimely dismissal of some workers, that is, several employers unilaterally terminated the employment contract with their employees.

The employers relied on article 169 number 6 of the Labor Code, to terminate said employment relationship, the same that mentions the termination of the employment contract due to fortuitous events. In other cases, the dismissal of the workers occurred through eviction or voluntary resignation, that is, the employee presented the resignation to the employer, it is worth mentioning that the parties involved reached a fair agreement to execute their resignation.

The workers dismissed due to force majeure were compensated based on Art. 191 of the Labor Code, on the other hand, the employees who submitted their resignation complied with Art. 185 of the same code.

Keyword

Pandemic, resignation, eviction, company, economic crisis, unemployment, sales, covid-19.

INTRODUCCIÓN

La crisis económica ya estaba deteriorada por el mal manejo político, económico y social del país, debido a esta situación crítica se dan las protestas del 2 al 13 octubre de 2019, perdiendo cerca de 720 millones de dólares lo que ocasionaron graves afectaciones económicas para la ciudad de Quito. El país poco a poco empezó a reactivar su economía, la cual fue golpeada nuevamente por el COVID-19; virus conocido como SARS-CoV2, originada en la ciudad de Wuhan. El cual se propago muy rápido en todos los países y continentes, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 30 de Enero del 2020 la declaro como pandemia.

Las autoridades del gobierno declaran la emergencia del país por dicha situación compleja de salud ordenando a todos los ecuatorianos a quedarse en casa de manera obligatoria, a partir del 15 de marzo hasta el 3 de junio de 2020. Dando así inicio a un impacto económico y social importante en el país y en el mundo, ocasionando que las empresas privadas ubicadas en la provincia de Pichincha, Cantón Quito, parroquia Calderón, a partir del 2020, despidan a varios trabajadores. Cabe mencionar que la pandemia tuvo diferentes fases, las cuales provocaron que el número de contagios sea mayor en algunas temporadas y las disposiciones de las autoridades sean más severas y cambiantes en el ámbito laboral y social, una de ellas es la implementación del teletrabajo, lo cual no favoreció a la economía de todas las empresas o negocios pequeños.

Las medidas económicas dadas por el gobierno fueron favorables para algunas empresas, pero totalmente adversas para las otras empresas que tenían los establecimientos sin servicio a domicilio y no manejaban redes sociales. Todo esto fue un detonante para que se dé un impacto social en los despidos de los trabajadores tanto de las empresas públicas como

privadas. Generando así que las empresas cierren o minimicen personal teniendo como resultado el despido masivo de trabajadores.

MARCO TEÓRICO

Para realizar el análisis del impacto social por los despidos en las empresas privadas ubicadas en la Provincia de Pichincha, cantón Quito, Parroquia Calderón, periodo 2020, es importante conocer los siguientes conceptos:

Desempleo

El desempleo, es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles - oferta de empleo (OIT, 2014).

La pandemia del desempleo

El Coronavirus ha venido a deteriorar el nivel de vida de miles de millones de personas en el mundo; viendo reducidos sus ingresos, ya sea por la disminución de sus actividades económicas, por el desempleo y la imposibilidad de conseguir una nueva oportunidad laboral. Cabe mencionar que el desempleo es un problema social, ya que afecta al individuo, a su familia y por ende a su entorno social.

La economía en las empresas u organizaciones ha sido fuertemente golpeada y ha provocado reestructuras y despidos con el objetivo de subsistir; en este contexto, la caída del empleo ha dejado a muchas personas que tenían trabajos formales, en el desempleo y otros en el empleo informal, esto como consecuencia del cierre de varias empresas que no pudieron sostener sus negocios (Costa, 2020).

El panorama económico no es muy alentador, el Banco Mundial volvió a estimar los impactos económicos de la pandemia; y los resultados, especialmente para nuestra región no son optimistas, la caída del Producto Interno Bruto (PIB) se espera que sea de -7.2% en América Latina, con una disminución del 8.1% en el PIB per cápita (García, 2020).

El impacto social de la crisis del COVID-19

La pandemia del COVID- 19, tuvo un fuerte impacto en la condición de vida de las personas, en el sector laboral tuvo consecuencias negativas pues consigo trajo el cierre empresas y negocios o reducción de personal provocando así el desempleo. De igual manera se incrementó nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo que no fueron accesibles para todas las empresas.

La pobreza y la desigualdad podrían aumentar significativamente, eso se debe a que los ingresos económicos se han visto bloqueados por el desempleo, por esta razón es evidente que la población de la clase media y la “clase media vulnerable” han crecido de manera significativa. La pobreza monetaria en Ecuador ha experimentado una reducción significativa en los últimos años, y en diciembre de 2019 representaba 25% (INEC & Telefónica, 2020).

El impacto que la crisis tendrá sobre el empleo es aun altamente incierto. Algunas estimaciones señalan que el empleo formal podría caer entre un -4.3% y un -14.4% en Ecuador en 2020, dependiendo del impacto y la duración de la crisis (Altamirano, Azuara, & González, 2020).

Evolución de la contratación en el Ecuador en el 2020

Empleo y Subempleo en Ecuador

El INEC, realizó una encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo entre los meses de mayo y junio de 2020. Durante los primeros meses de Pandemia el empleo formal en Ecuador bajo a un 17% a diferencia del 2019 que fue del 39%. Esto se debe a que hubo despidos de personal, reducción salarial y disminución de la jornada laboral. El subempleo en 2019 era del 18% y creció en un 35% durante el 2020 (INEC & Telefónica).

Tras la pandemia las mujeres son las que más fueron afectadas durante el 2020 porque entre los meses de mayo y junio, el desempleo aumento en un 15,7%, y los hombres fue de 11,6% (INEC & Telefónica).

Empleo y Subempleo en Quito durante la Pandemia

Hasta el mes de septiembre del año 2018 la población económicamente activa en Quito era de 981 000 personas y la tasa de desempleo que era de 8,8%, para el mismo mes de septiembre de 2019 la tasa de desempleo era 8,2%, posteriormente la economía de la ciudad se vio visiblemente afectada por los eventos de octubre del 2019.

A inicios del 2020, ocurrió una situación inusual y desconocida llamada pandemia COVID-19 la que provocó al mundo y en especial al Ecuador una desestabilización económica. Consecuencia de eso se obtuvo una tasa de desempleo del 22,8% en la ciudad de Quito, ocasionando pobreza, migración, desnutrición, trabajo infantil y analfabetismo. (Camara de Comercio de Quito , 2019).

¿Cuáles fueron los fundamentos para liquidar al personal?

Los empleadores se acataron al artículo 169 inciso 6 del Código de Trabajo, para reducir la nómina en sus empresas. Dicho artículo menciona 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”. (Universo, 2020)

El Ministerio de Trabajo implemento reglas las cuales debían ser cumplidas por los patronos y buscan beneficiar a los trabajadores. El decreto manifiesta que para despedir o dar por terminado el contrato individual de trabajo en tiempo de pandemia, se debe usar el término de fuerza mayor. De conformidad con el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081, “las empresas que se acojan a esta cláusula del Código del Trabajo deben: Registrar en el Sistema Único de

Trabajo los fundamentos que sustenten la terminación del contrato, en un plazo de 24 horas”. Esta información deberá ser registrada por el empleador. Todo patrono que no registre esta información deberá ser sancionado de acuerdo con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8 (Hasta 20 salarios básicos).

Se notificará al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo. El Acuerdo Ministerial se dio a conocer después de que el Ministerio de Trabajo registró más de 1.200 denuncias de despidos intempestivos durante la emergencia sanitaria. Esto, a pesar de que el presidente Lenin Moreno había ofrecido el 12 de marzo de 2020, que no habría despidos mientras el país afronta la epidemia del coronavirus.

Despido

“El despido se consolida entonces como un acto jurídico extintivo de obligaciones fundado en la libertad social privada que produce la extinción del contrato por decisión del empresario”. (Jaramillo, 2011)

Artículos del Código del Trabajo referente a la terminación del contrato de trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO	DETALLE
Título I del contrato individual de trabajo. Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo	
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;

	<p>5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;</p> <p>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;</p> <p>7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;</p> <p>8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,</p> <p>9. Por desahucio.</p>
<p>Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. -</p>	<p>El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:</p> <p>1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;</p> <p>2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;</p> <p>3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;</p> <p>4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;</p> <p>5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;</p> <p>6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social.</p> <p>Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,</p> <p>7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.</p>

<p>Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. -</p>	<p>El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.
<p>Art. 184.- Del desahucio. -</p>	<p>Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.</p> <p>En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.</p> <p>El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento.</p>

Fuente: (Código del Trabajo [CT], 2012)
Elaborado por: Evelyn Jacqueline Quilache Cadpata

MARCO METODOLOGÍCO

Método

Encuesta

Según García (1993) indica que “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población (p.124).

De acuerdo con el estudio que se pretende realizar, la técnica de recolección de datos será la encuesta que se ajusta a la investigación propuesta.

El instrumento que se utilizará es un cuestionario con preguntas: abiertas, mixtas, cerradas con una escala de Likert, que es una herramienta de comprobación y recolección de datos para medir percepciones y actitudes frente a un tema específico. En este mismo sentido Brunet (2004) indica que “consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos” (p.34).

Población y muestra

Población

La población es el conjunto de personas u objetos a quienes se pueden evaluar sobre una característica y medición común. En la parroquia de Calderón situada al norte del Distrito Metropolitano de Quito, con una población de 300,000 habitantes, 400 barrios y 453 empresas.

Muestra

La muestra es un conjunto de medidas o recuento de una parte de los elementos pertenecientes a la población. (Prieto Herrera, 2009, pág. 113), Para hallar la muestra y proceder con las respectivas encuestas se realizara la siguiente formula:

n: Muestra

P: Probabilidad de ocurrencia

Q: Probabilidad de no ocurrencia

N: Total de la población

E: Nivel de error

Z: Nivel de confianza

Para proceder con la muestra se realizará los siguientes cálculos basados en la siguiente formula se la conoce como el tamaño de la población o más conocida como finita.

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + z^2 * P * Q}$$

- n = 453
- P = Probabilidad de ocurrencia
- Q = Probabilidad de no ocurrencia
- N = Total de la población
- E = Nivel de error
- Z = Nivel de confianza

DETALLE VALORACIÓN	
Empresas	453
Nivel de Confianza	95%
Nivel de Error	5%
Probabilidad de Ocurrencia	50%
Probabilidad de no Ocurren	50%

Para una seguridad del 95% corresponde un valor de $z = 1.96$, correspondiente al valor designado en tablas de distribución normal Z, para cálculo de muestras

$$n = \frac{2.58^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 453}{(0.05^2 (453 - 1)) + 2.58^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 209$$

Una vez aplicada la fórmula de los datos correspondientes se obtuvo una muestra de 209 empresas que serán las encuestadas. Se debe recalcar que no todas las empresas respondieron, por lo que solo se recibió las respuestas de 23 empresas.

Interpretación de Resultados

La encuesta aplicada a los gerentes de algunas empresas privadas del sector de Calderón ha dado los siguientes resultados:

Análisis e interpretación de datos

Encuesta aplicada a los Gerentes

Rango de edad

Tabla Nro. 1: Cuadro de resultados Rango de Edad

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
20 - 30	9%	2
31 - 40	9%	2
41 -50	66%	15
51 - 60	16%	3
Total	100%	23

Resultados Rango de Edad

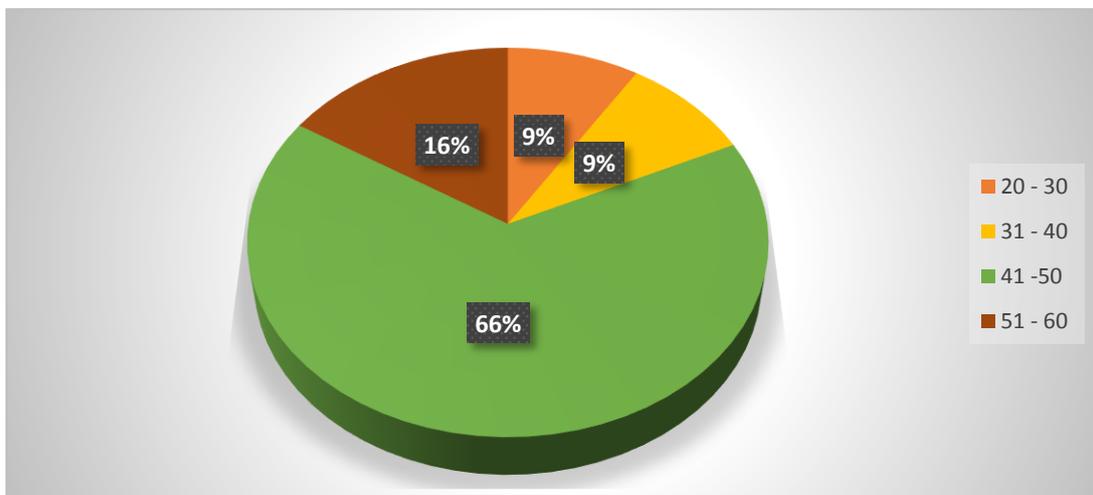


Gráfico Nro.1 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis de interpretación.- Del total de encuestados el 66% está en un rango de edad de 41-50 años; el 16% de 51-60 años; el 9% de 31-40 años y el 9% está en un rango de 20-30 años. Lo cual permite evidenciar que el puesto de gerente es ocupado por personas que tienen experiencia, eficacia, liderazgo y capacidad para dirigir y contribuir a las iniciativas y procesos dentro de la organización.

1.-¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?

Tabla Nro. 2: Cuadro de resultados 1.-¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
Prestación de Servicios	41%	9
Comercio y Producción de Bienes	26%	6
Producción de Bienes	26%	6
Alimenticio	7%	2
Transporte	0%	0
Agricultura, ganadería y pesca	0%	0
	100%	23

Resultados ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?

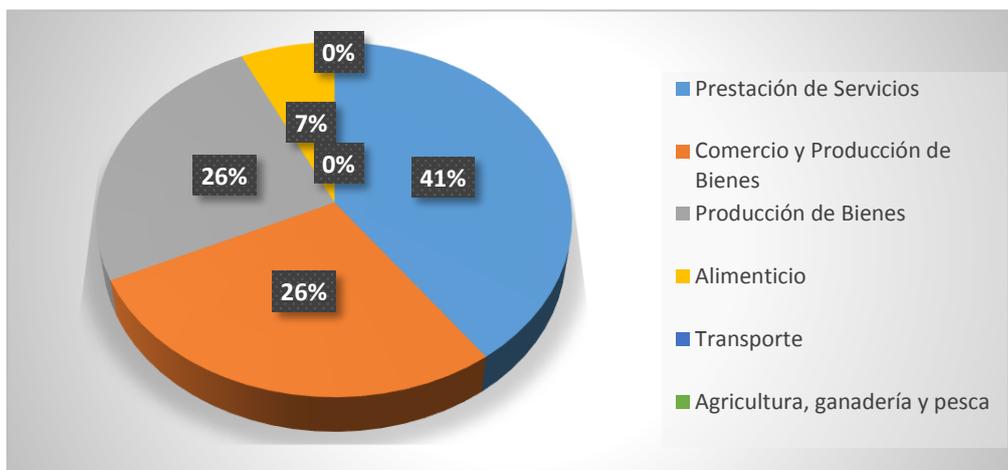


Gráfico Nro.2 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 41% empresas son de producción de bienes ; el 26% son empresas de comercio y producción de bienes ; el 26% de empresas son de comercio de bienes , 7% empresas son de servicios.

2.-¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?

Tabla Nro. 3: Cuadro de resultados 2.- ¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
0 a 5	15%	3
6 a 10	15%	3
11 a 15	26%	6
16 a 20	12%	3
21 a 25	10%	2
26 a 30	22%	6
	100%	23

Resultados 2.- ¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?

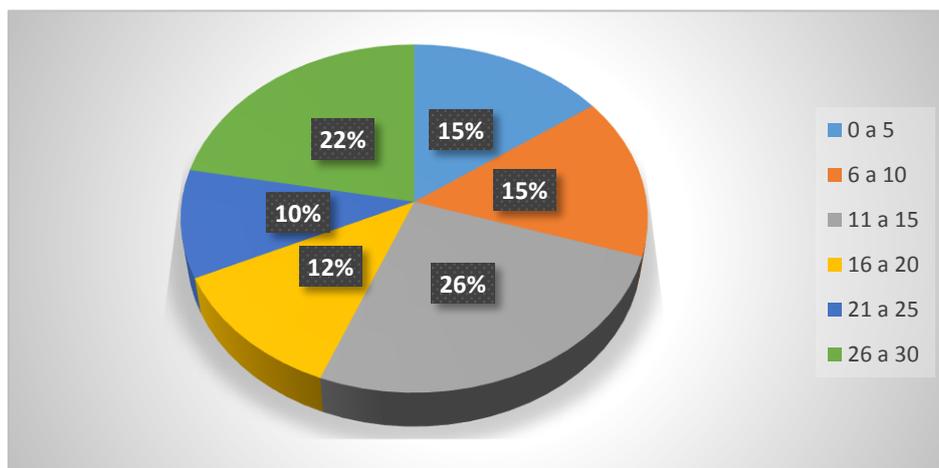


Gráfico Nro.3 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 26% está en un rango de funcionamiento 11-15 años ; el 22% de 26-30 años; el 15% de 6-10 años , el 15% está en un rango de 0-5 años,12% está en un rango 16-20 años y el 10% está en un rango de 21-25 años. Esto permite identificar que las empresas ya tienen un largo lapso de vida en la comunidad, esto se debe a que son empresas que prestan servicios importantes o necesarios para las personas. Y tienen una gran acogida en el mundo del negocio.

3.- ¿Con cuántos empleados fijos cuenta la empresa actualmente?

Tabla Nro. 4: Cuadro de resultados 3.- ¿Con cuántos empleados fijos cuenta la empresa actualmente?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
0 - 10	27%	6
11- 20.	15%	3
21 -30	15%	3
31 - 40	23%	5
41 - 50	13%	4
51 - 60	7%	2
	100%	23

Resultados 3.- ¿Con cuántos empleados fijos cuenta la empresa actualmente?

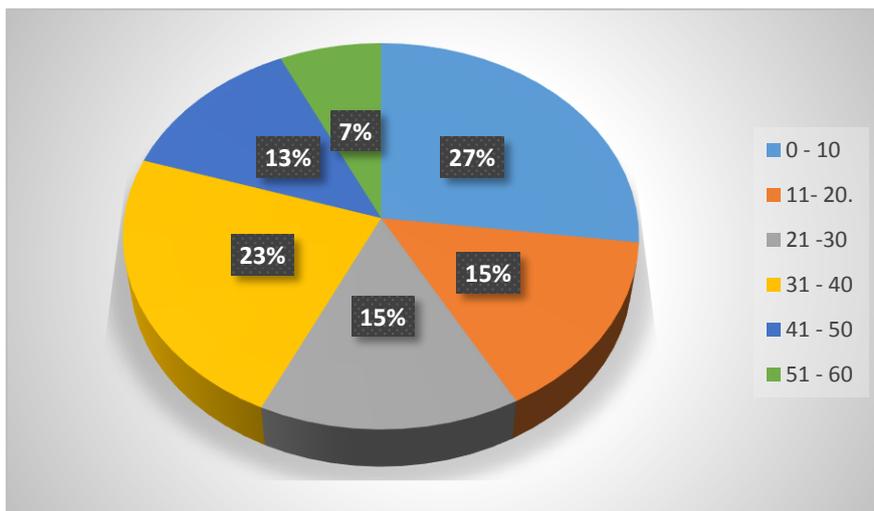


Gráfico Nro.4 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- La tabulación de resultados permite evidenciar que tras la crisis sanitaria y económica que vivió el país, las empresas del sector de Calderón tienen entre 41 – 50 empleados fijos siendo el 27%, esto se debe a que varias empresas obtuvieron por despedir a sus trabajadores y contratar empleados temporales, es decir trabajadores sólo por un período de tiempo específico.

4.- ¿Cuántos empleados eventuales cuenta la empresa actualmente?

Tabla Nro. 5: Cuadro de resultados 4.- ¿Cuántos empleados eventuales cuenta la empresa actualmente?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
0 a 10	49%	11
11 -20.	17%	4
21 -30	17%	4
31 - 40	17%	4
Total	100%	23

Resultados 4.- ¿Cuántos empleados eventuales cuenta la empresa actualmente?

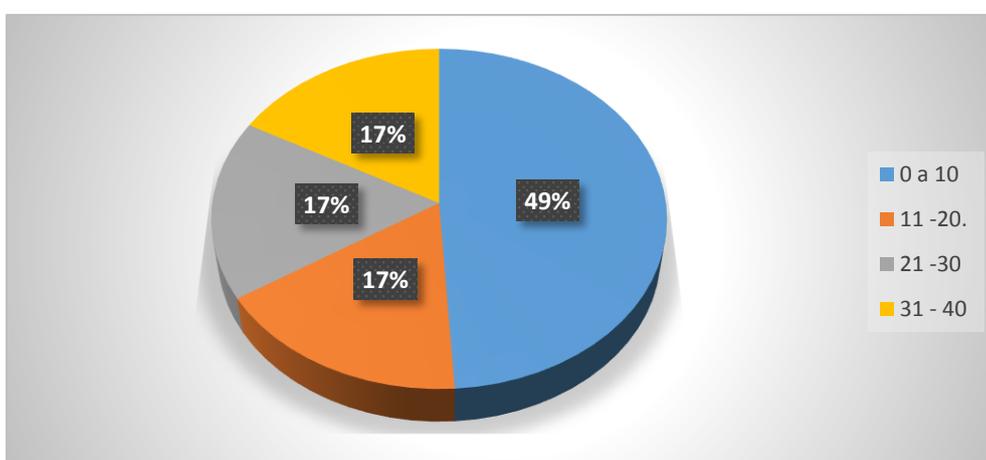


Gráfico Nro. 5 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 49% está en un rango de 0-10 empleados eventuales ; esto se debe a que la crisis sanitaria obligó a las empresas a contratar empleados eventuales con el fin de reemplazar al personal que se encontraba ausente por enfermedad, en estos casos varios empleados se encontraban contagiados de COVID-19. Y en otros casos no hubo la necesidad de contratar trabajadores eventuales ya que se abastecieron con los que disponían.

5.- ¿La empresa cuenta con un Jefe de Talento Humano?

Tabla Nro. 6: Cuadro de resultados 5.- ¿La empresa cuenta con un Jefe de Talento Humano?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
SI	85%	20
NO	15%	3
Total	100%	23

Resultados 5.- ¿La empresa cuenta con un Jefe de Talento Humano?

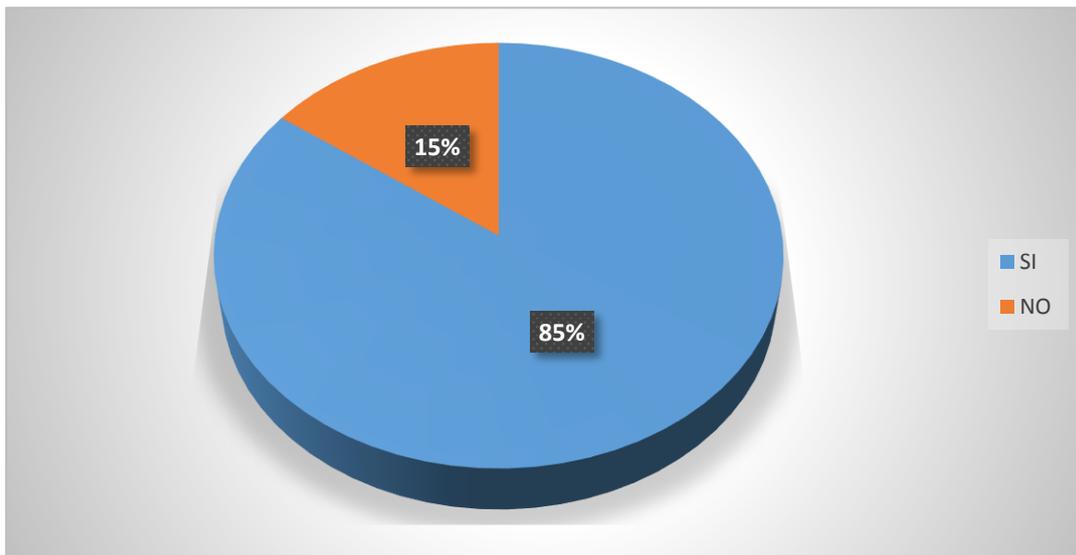


Gráfico Nro. 6 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Los resultados permiten evidenciar que la mayoría de las empresas cuentan con un jefe de talento humano, pues se encargó de investigar los antecedentes de los candidatos a las plazas y mantiene los registros del personal. Además analiza habilidades, aptitudes, capacidades y cualidades sobre bases objetivas.

6.- ¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?

Tabla Nro. 7: Cuadro de resultados 6.- ¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
0 - 10	0%	0
11- 20.	18%	4
21 -30	0%	0
31 - 40	12%	3
41 - 50	70%	16
51 - 60	0%	0
Total	100%	23

Resultados 6.- ¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?

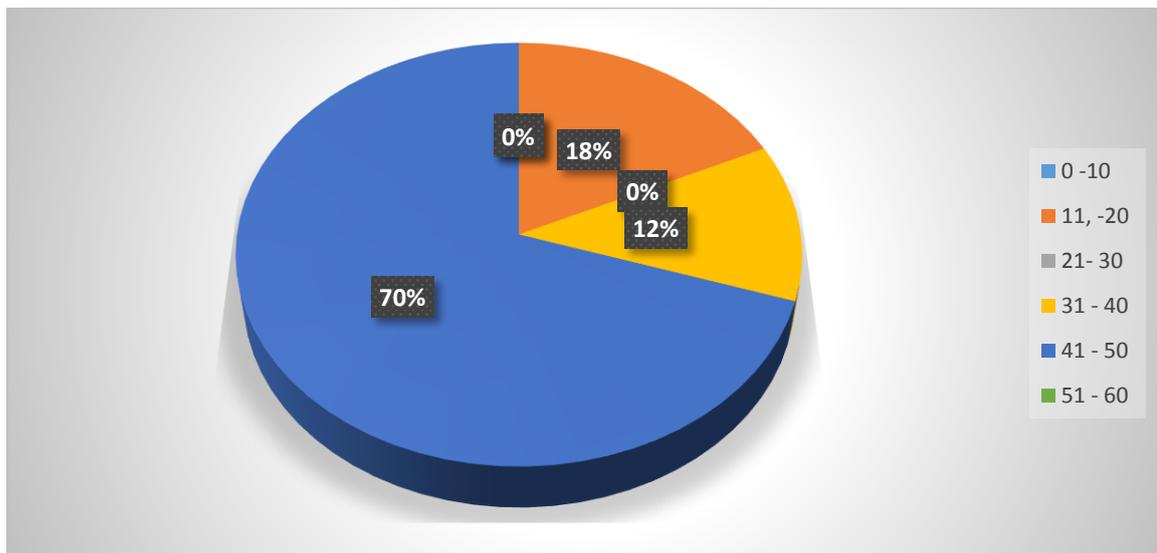


Gráfico Nro. 7 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 70% está en un rango de 41-50 empleados despedidos ; el 18% de 11-20 empleados despedidos ; el 12% está en un rango de 31-40 empleados despedidos . La pandemia ha tenido un fuerte impacto en el empleo, es decir las empresas tuvieron que despedir a varios empleados por falta de ingresos económicos.

7.- ¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?

Tabla Nro. 8: Cuadro de resultados 7.- ¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
Impuntualidad a la hora de acudir al trabajo	0%	0
Faltas injustificadas	10%	2
Incumplimiento de Metas	0%	0
Terminación de Contrato	30%	7
Falta de disciplina y desobediencia a los superiores	0%	0
Disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo	0%	0
Presupuesto Insuficiente	60%	14
Ninguno	0%	0
Total	100%	23

Resultados 7.- ¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?

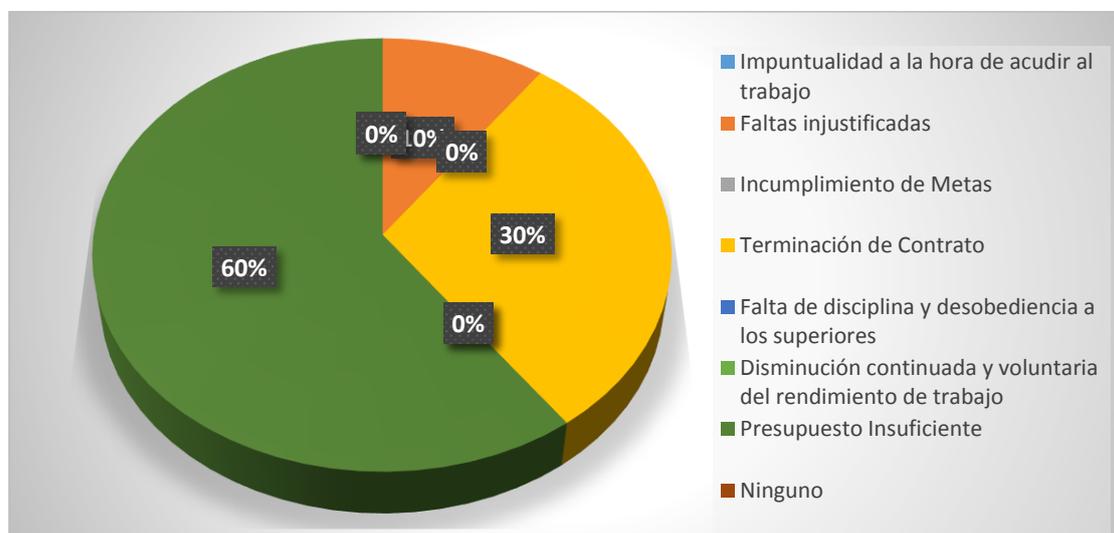


Gráfico Nro. 8 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Los datos evidencian que el principal motivo de los despidos fue por presupuestos insuficientes. Esto se debe a que varias empresas bajaron notablemente sus ventas, por ende los ingresos fueron menores provocando así una crisis económica interna en la empresa obteniendo por reducir el personal.

8.- ¿ En que tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?

Tabla No.9: Cuadro de resultados 8.- ¿ En el tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
SI	86%	20
NO	14%	3
Total	100%	23

Resultados 8.- ¿ En el tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?

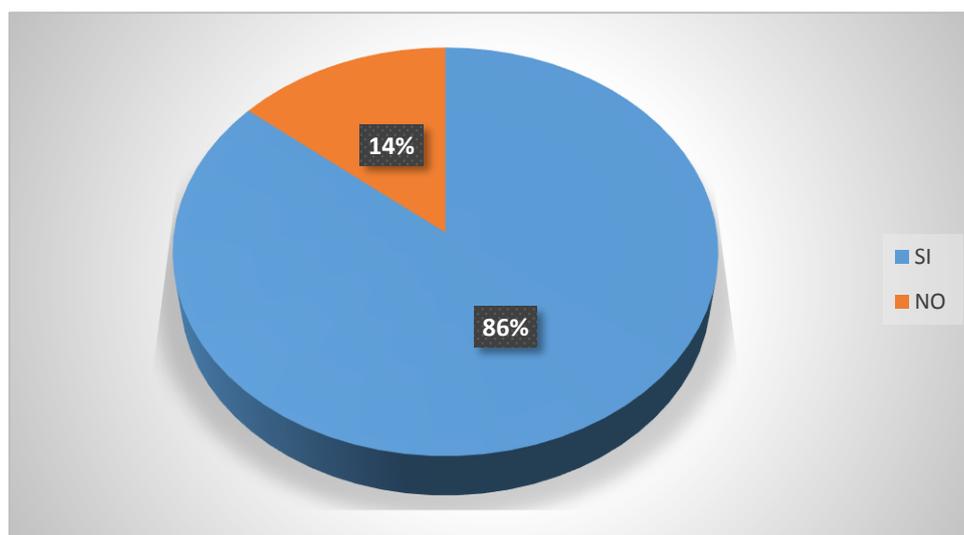


Gráfico Nro. 9 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Los resultados indican que el 86% de empresas si aplicaron las disposiciones de la ley de apoyo humanitario, esto con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo, evitar la quiebra de empresas y garantizar la estabilidad. Cabe mencionar que la ley hmanitaria tenia como objetivo que los trabajadores y empleadores llegaran a acuerdos para modificar las condiciones económicas de la relación laboral.

Encuesta aplicada a los Trabajadores

Rango de edad

Tabla Nro. 10: Cuadro de resultados Rango de Edad

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
20 - 30	70%	91
31 - 40	17%	15
41 -50	8%	3
51 - 60	5%	6
Total	100%	115

Resultados Rango de Edad

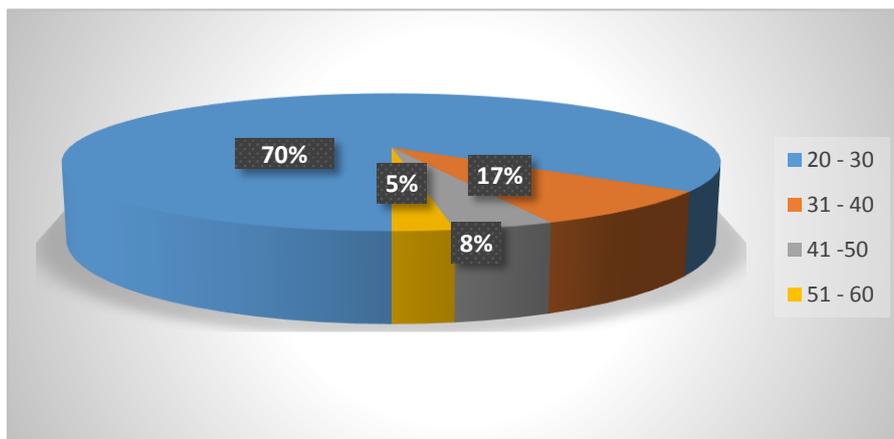


Gráfico Nro.10 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 70% está en un rango de edad de 20-30 años ; el 17% de 31-40 años; el 8% de 41-50 años y el 5% está en un rango de 51-60 años.

Educación

Tabla Nro. 11: Cuadro de resultados Educación

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
Escuela	11%	13
Bachiller	49%	56
Universidad	40%	46
Postgrado	0%	0
Total	100%	115

Resultados Educación

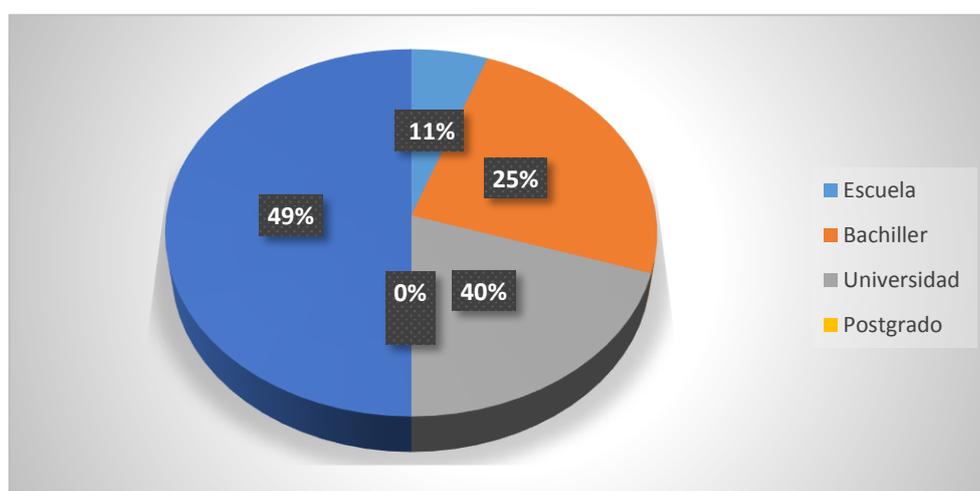


Gráfico Nro.11: Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 49% tiene nivel de educación bachiller; el 40% educación superior ; el 11% tiene un nivel de educación primaria. Es evidente que los puestos de trabajo son ocupados en su mayoría por jóvenes bachilleres, esto se debe a la imposibilidad de entrar a la educación superior pública o por falta de ingresos económicos, obtando así por trabajar para mantener un estilo de vida moderado y adecuado.

1.- ¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?

Tabla Nro. 12: Cuadro de resultados 1.- ¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
Adrián Hoyos	10%	12
Autometal	10%	12
BOOPP del Ecuador	8%	5
DFCCOM	4%	3
Ecuacero	30%	45
Pintulac	14%	23
Grudeam S.A	8%	5
Saitel	8%	5
La vie en rose	8%	5
Ninguna	0%	0
Independiente	0%	0
Total	100%	115

Resultados 1.- ¿Indique el nombre de la empresa dónde trabaja?

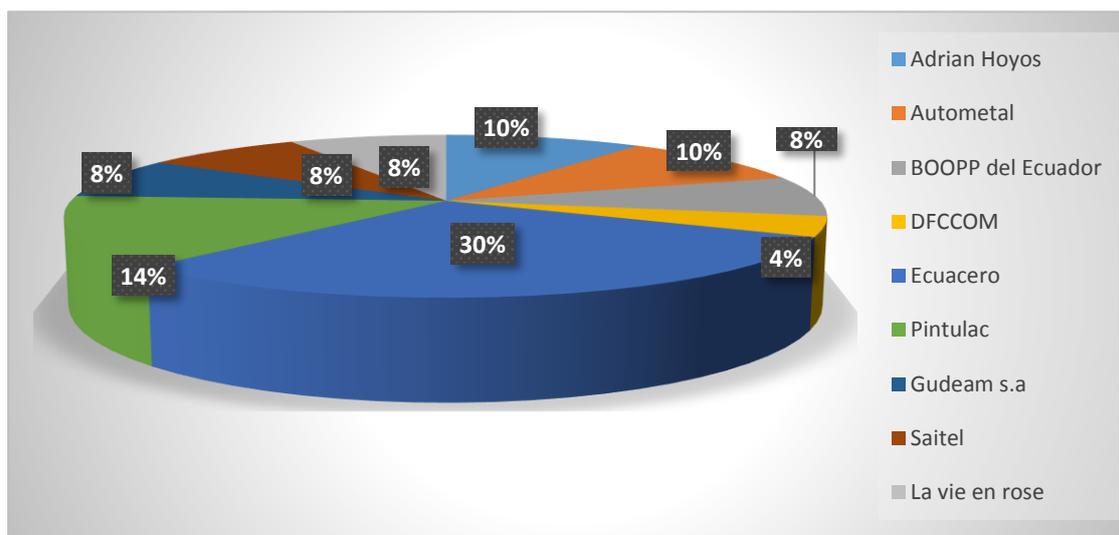


Gráfico Nro.12 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 30% pertenecena la empresa Ecuacero; el 14% a pintulac ; 10% a Adriana Hoyos ; el 10% a Aautometal; el 8% a Boop Ecuador; 8% grudeam s.a ;8% sailtel; 8% La vie en rose.

2.- ¿Cuántos son los años que lleva trabajando en la empresa?

Tabla Nro. 13: Cuadro de resultados 2.- ¿Cuántos son los años que lleva trabajando en la empresa?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
0 a 5	68%	78
6 a 10	19%	22
11 a 15	10%	12
16 a 20	1%	1
21 a 25	1%	1
26 a 30	1%	1
Total	100%	115

Resultados 2.- ¿Cuántos son los años que lleva trabajando en la empresa?

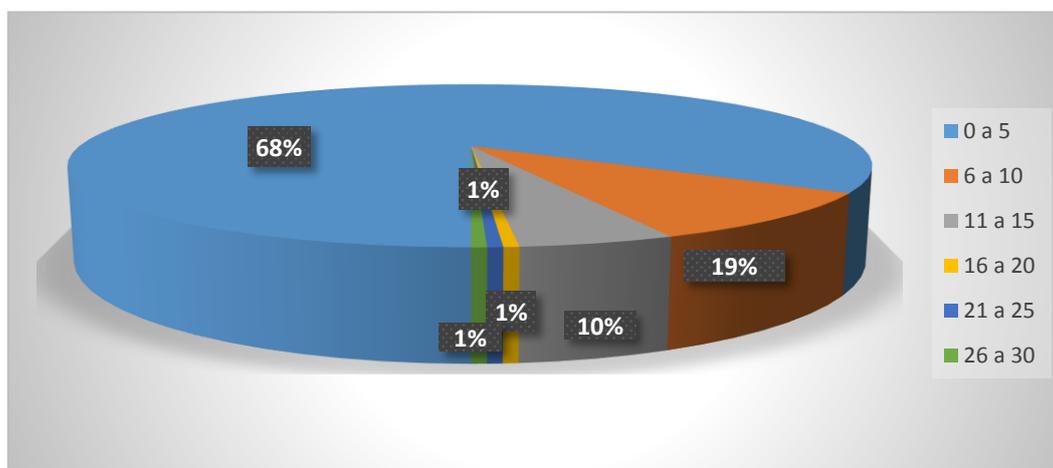


Gráfico Nro.13 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 68% están en la empresa de 0-5 años; el 19% de 6-10 años; el 10% de 11-15 años, el 1% de 16-20 años, 1% de 21-25 años y el 1% está de 26-30 años. La encuesta indica claramente que las empresas obtienen personal nuevo con el fin de tener personal apto y capacitado para cumplir con sus requerimientos. El éxito de una compañía comienza por la selección y la contratación del personal que será la base del éxito del negocio, emprendimiento o de la compañía.

3.- ¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?

Tabla Nro. 14: Cuadro de resultados 3.- ¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
4	11%	13
6	15%	17
8	31%	36
8 + H.Extras	43%	49
Total	100%	115

Resultados 3.- ¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?

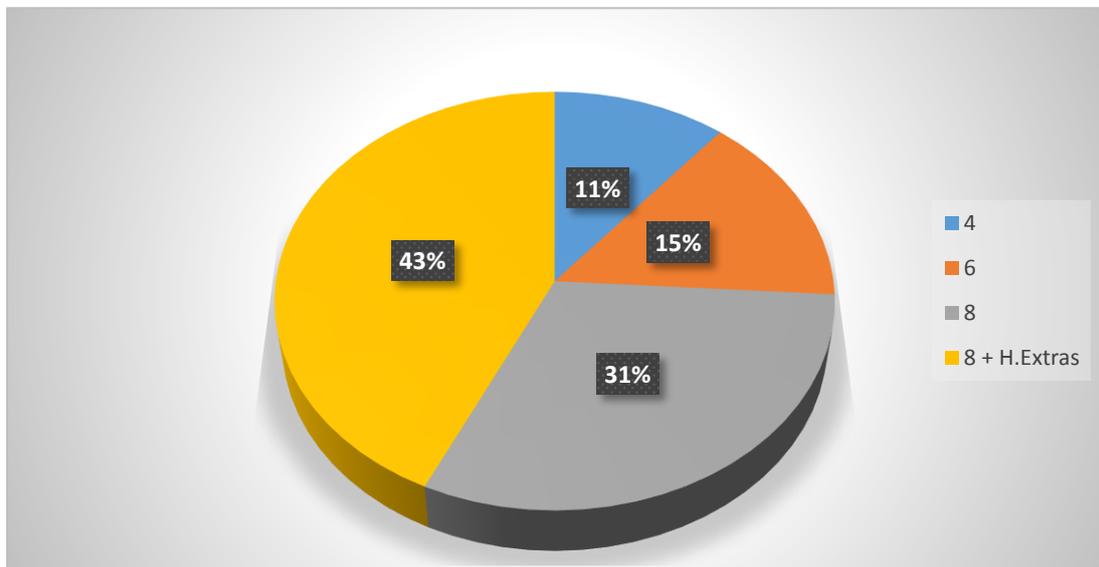


Gráfico Nro.14 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 43% trabaja 8 horas mas horas extras; el 31% trabaja 8 horas ; el 15% trabaja 6 horas y el 11% trabaja 4 horas. Las horas extraordinarias, o horas extras, son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo, que normalmente suele ser una jornada de ocho horas. Dichas horas se dan con el fin de terminar o realizar una obra.

4.- ¿Qué días de la semana labora habitualmente?

Tabla Nro. 15: Cuadro de resultados 4.- ¿Qué días de la semana labora habitualmente?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
De lunes a sábado	60%	79
Fines de Semana	30%	25
Toda la Semana	10%	11
Total	100%	115

Gráfico Nro.15: Resultados 4.- ¿Qué días de la semana labora habitualmente?

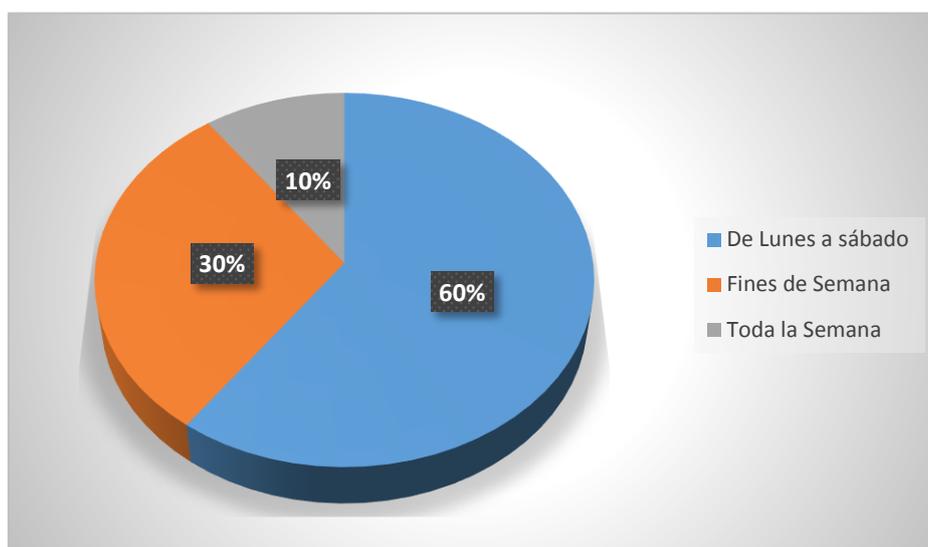


Gráfico Nro.14 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Del total de encuestados el 60% labora de lunes a sábado ; el 30% los fines de semana ; el 10% toda la semana. Los resultados indican que por lo general las empresa distribuyen las horas de trabajo de lunes a sábado con el fin de que los trabajadores salgan a un horario moderado por la tarde y así permitir que se realicen horas extras.

5.- ¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?

Tabla Nro. 16: Cuadro de resultados 5.- ¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
1	8%	16
2	92%	89
Total	100%	115

Resultados 5.- ¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?

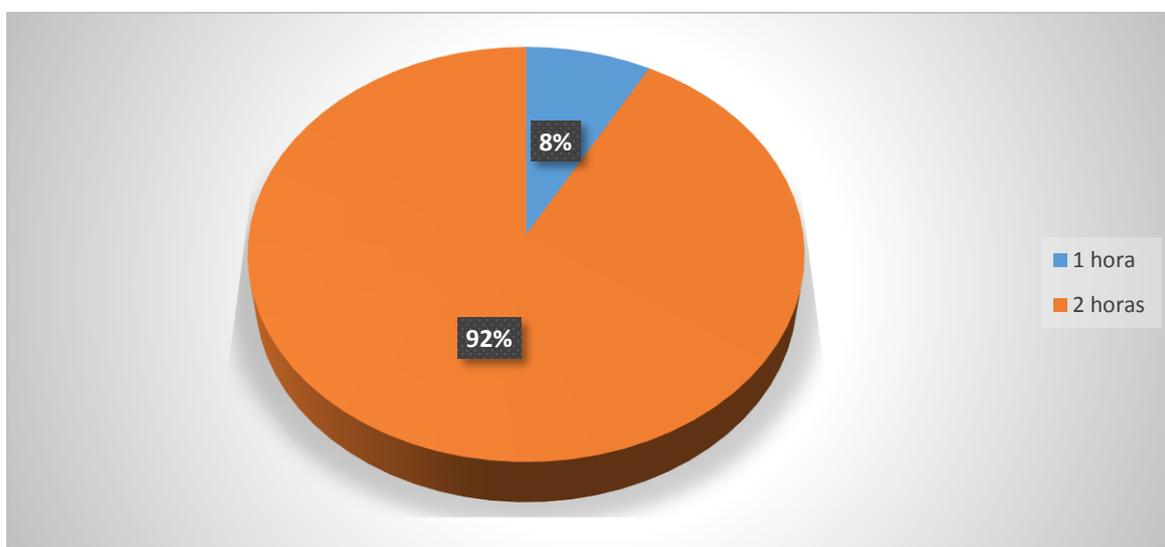


Gráfico Nro.16 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación.- Los resultados indican que los trabajadores laboran solamente 2 horas extras en la semana, pese a que el límite máximo de horas extraordinarias es de 12 horas semanales.

6.- ¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?

Tabla Nro. 17: Cuadro de resultados 6.- ¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
SI	62%	71
NO	38%	44
Total	100%	115

Resultados 6.- ¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?

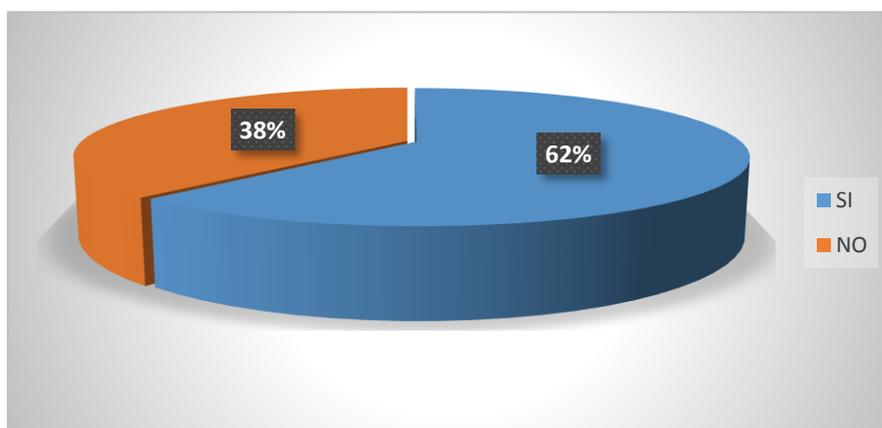


Gráfico Nro.17 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis de interpretación. .- Del total de encuestados el 62% es remunerado de acuerdo al código de trabajo ; el 38% no es remunerado de acuerdo al código de trabajo. Es evidente que las empresas se rigen en el código correspondiente para cancelar a sus trabajadores.

7.- ¿Está usted afiliado al IEES?

Tabla Nro. 18: Cuadro de resultados 7.- ¿Está usted afiliado al IEES?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
SI	60%	69
NO	40%	46
Total	100%	115

Resultados 7.- ¿Está usted afiliado al IEES?

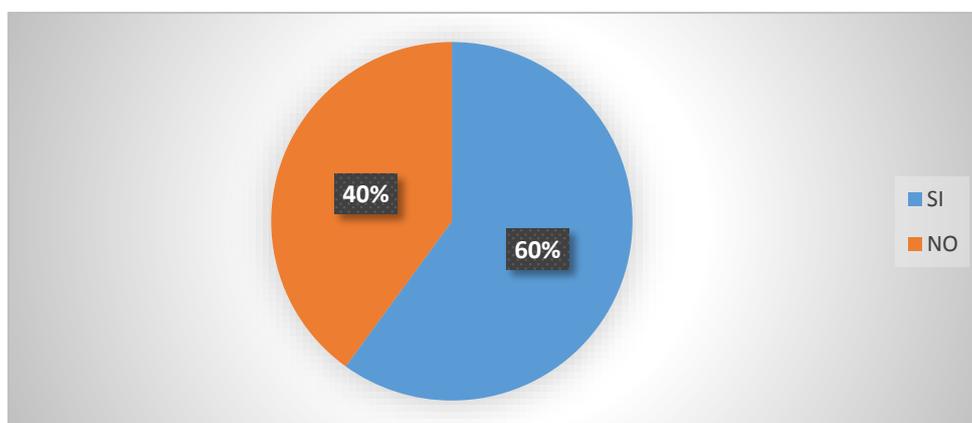


Gráfico Nro.18 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación. .- Del total de encuestados el 60% si esta afiliado al IEES ; el 40% no cuenta con la afiliacion. El ISS es el Instituto Ecuatoriano de Seguro Social, protege al afiliado en caso de eventualidades que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso. El seguro general obligatorio otorga cobertura para las siguientes contingencias: salud, protección para enfermedad y maternidad.

8.- ¿ Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?

Tabla Nro. 19: Cuadro de resultados 8.- ¿ Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	RESPUESTA
Contrato Tácito	5%	9
Contrato a Plazo Fijo	19%	19
Contrato Indefinido	33%	38
Contrato de Prueba	20%	23
Contrato por obra cierta	0%	0
Contrato Eventual	23%	26
Total	100%	115

8.- ¿Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?

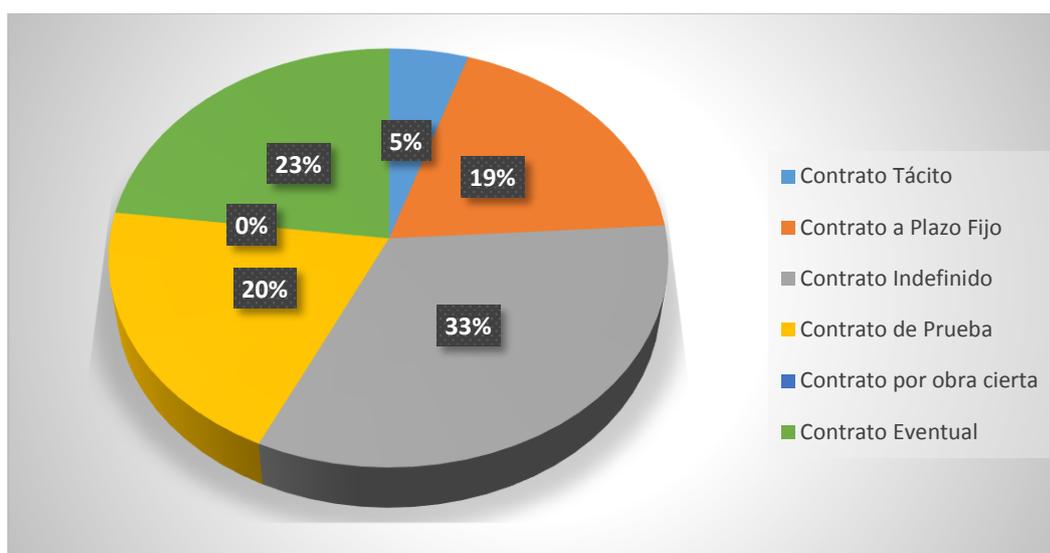


Gráfico Nro.19 Elaborado por: Evelyn Quilache

Análisis e interpretación. .- Del total de encuestados el 33% de las personas tienen contrato indefinido; el 23% tiene contrato eventual, el 20% contrato a prueba, 19% contrato a plazo fijo, el 5% contrato tácito. El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

CONCLUSIONES

- La pandemia del COVID-19, ha deteriorado la vida de varias personas esto se debe a que los ingresos económicos de las familias han sido disminuidos por diferentes causas, como fue el despido en tiempo de pandemia. Provocando así que las personas caigan en pobreza, es decir que no cuentan con ingresos suficientes para subsistir y en otros casos cuentan con lo mínimo.
- La crisis del COVID-19 fue una amenaza para el empleo, ya que provoco la reducción de la cantidad de empleos y la calidad. Pues varias empresas han reducido su demanda de empleados ante la paralización o disminución de su actividad económica. Por otro, muchos trabajadores no han podido desempeñar sus labores debido a las medidas de confinamiento, en especial aquellos cuyas labores no se pueden desempeñar a través de modalidades de teletrabajo, o que no tienen acceso a las tecnologías necesarias.
- El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081 el 10 de abril del 2020, buscando así defender varios derechos de los trabajadores y estipulando las obligaciones del empleador durante la declaratoria de emergencia sanitaria y estado de excepción. Esto con el fin de que los empleados despedidos sean remunerados conforme a la ley.

ANEXOS

Tabla Nro. 20: Resultado de la encuesta realizada a los gerentes de las empresas

¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?	¿Cuántos son los años de funcionamiento de la empresa?	¿Con cuántos empleados Fijos cuenta la empresa actualmente?	¿Con cuántos empleados Eventuales cuenta la empresa actualmente?	¿La Empresa cuenta con un Jefe de talento humano?	¿Cuántos empleados fueron despedidos por la empresa en el 2020?	¿Qué criterios se consideró para despedir a los empleados por los directivos?	¿En tiempo de pandemia se aplicó las disposiciones de la Ley de apoyo humanitario en la empresa?
Alimenticio	26 a 30 años	31 -40	11 - 20	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	No
Servicios	0 a 5 años	0 - 10	0 - 10	No	11 - 20	Presupuesto insuficiente	Si
Comercio y Producción de Bienes	16 a 20 años	0 - 10	0 - 10	No	11 - 20	Faltas injustificadas	Si
Producción de Bienes	26 a 10 años	31 -40	21 - 30	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Producción de Bienes	26 a 30 años	31 -40	21 - 30	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	Si
Comercio y Producción de Bienes	11 a 15 años	51 - 60	31 - 40	Sí	31 - 40	Terminación de contrato	Si
Alimenticio	6 a 10 años	11 - 20	0 - 10	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Servicios	6 a 10 años	0 - 10	0 - 10	Sí	31 - 40	Presupuesto insuficiente	Si
Comercio y Producción de Bienes	11 a 15 años	41 - 50	0 - 10	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Comercio y Producción de Bienes	0 a 5 años	41 - 50	31 - 40	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	No
Servicios	11 a 15 años	0 - 10	0 - 10	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Comercio y Producción de Bienes	16 a 20 años	21 - 30	11 - 20	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Servicios	11 a 15 años	21 - 30	31 -40	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	Si
Producción de Bienes	16 a 20 años	11 - 20	0 - 10	No	11 - 20	Faltas injustificadas	Si
Comercio y Producción de Bienes	21 a 25 años	41 - 50	11 - 20	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	No
Servicios	21 a 25 años	31 -40	31 - 40	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	Si
Servicios	26 a 30 años	11 - 20	0 - 10	Sí	41 - 50	Terminación de contrato	Si
Producción de Bienes	26 a 30 años	51 - 60	11 - 20	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Producción de Bienes	11 a 15 años	31 - 40	0 -10	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Servicios	16 a 20 años	41 - 50	21 - 30	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Producción de Bienes	11 a 15 años	31 - 40	21 - 30	Sí	41 - 50	Presupuesto insuficiente	Si
Servicios	0 a 5 años	0 - 10	0 - 10	Sí	31 - 40	Presupuesto insuficiente	Si
Servicios	26 -30 años	0 - 10	0 - 10	Sí	v	Presupuesto insuficiente	Si

Fuente: Encuesta realizada a los gerentes

Elaborado por: Evelyn Quilache

Tabla Nro. 21: Resultado de la encuesta realizada a los empleados de las empresas

Rango de Edad	Educación	Indique el nombre de la Empresa donde trabaja	¿Cuántos son los años que lleva trabajando en la empresa?	¿Cuál es el horario de trabajo que cumple usted normalmente?	¿Qué días de la semana labora habitualmente?	¿Cuántas horas trabaja en promedio semanalmente?	¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?	¿Estás horas se cancelan de acuerdo al código de trabajo?	¿Está usted afiliado al IESS?	¿Qué tipo de contrato ha suscrito usted con la empresa?
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
31 a 40 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	40 horas + horas extras	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato tácito
31 a 40 años	Universidad	Adrian Hoyos	0 a 5 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Bachiller	Saitel	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
51 a 60 años	Bachiller	ECUACERO	11 a 15 años	8 Horas	Fines de semana	40 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	0 a 5 años	4 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Autometal	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	30 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
41 a 50 años	Escuela	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	6 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
41 a 50 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas y fin de semana	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Grudeam S.A	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
51 - 60 años	Escuela	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Adrian Hoyos	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	30 horas	1 - 2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Bachiller	Grudeam S.A	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
31 a 40 años	Universidad	Grudeam S.A	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Grudeam S.A	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas y fin de semana	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Boob del Ecuador	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas y fin de semana	2 horas	No	No	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Boob del Ecuador	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
51 a 60 años	Escuela	Pintulac	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Bachiller	Saitel	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	Toda la Semana	40 horas y fin de semana	3 - 4 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Escuela	Pintulac	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Universidad	DFCCOM	0 a 5 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
51 a 60 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	Grudeam S.A	0 a 5 años	4 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	6 a 10 años	4 Horas	Fines de semana	30 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido

20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	11 a 15 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	6 a 10 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Saitel	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Saitel	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	6 Horas	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
31 a 40 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	6 Horas	Fines de semana	40 horas + horas extras	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Escuela	ECUACERO	11 a 15 años	6 Horas	Fines de semana	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	30 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	No	No	Contrato indefinido
31 a 40 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
31 a 40 años	Bachiller	Saitel	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + fin de semana	2 horas	No	No	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + fin de semana	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
31 - 40 años	Escuela	La vie en rose	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	11 a 15 años	8 Horas + Horas Extras	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Escuela	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas	Toda la Semana	40 horas + horas extras	1 hora	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	La vie en rose	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
51 a 60 años	Escuela	DFCCOM	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Bachiller	DFCCOM	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	6 Horas	Fines de semana	30 horas	1 hora	No	No	Contrato a prueba
41 a 50 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
41 a 50 años	Universidad	ECUACERO	11 a 15 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	1 hora	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
41 a 50 años	Escuela	La vie en rose	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	30 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato tácito
31 a 40 años	Universidad	Adrian Hoyos	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	26 a 30 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
31 a 40 años	Bachiller	ECUACERO	6 a 10 años	6 Horas	Toda la Semana	40 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	6 Horas	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	1 hora	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	La vie en rose	0 a 5 años	6 Horas	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	1 hora	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
31 - 40 años	Escuela	La vie en rose	6 a 10 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	Toda la Semana	40 horas + fin de semana	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	Toda la Semana	40 horas + horas extras	1 hora	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato indefinido

20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato indefinido
20 a 30 años	Bachiller	Adrian Hoyos	0 a 5 años	4 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato tácito
20 a 30 años	Universidad	Boob del Ecuador	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a plazo fijo
20 a 30 años	Universidad	Boob del Ecuador	0 a 5 años	6 Horas	Fines de semana	30 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato a plazo fijo
41 a 50 años	Universidad	Adrian Hoyos	16 a 20 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Adrian Hoyos	0 a 5 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Adrian Hoyos	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Pintulac	11 a 15 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Escuela	Autometal	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	Toda la Semana	40 horas y fin de semana	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato a prueba
20 a 30 años	Escuela	Autometal	11 a 15 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	30 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	6 a 10 años	4 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	No	No	Contrato a prueba
31 a 40 años	Escuela	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	20 horas	1 hora	Sí	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
31 a 40 años	Universidad	ECUACERO	6 a 10 años	4 Horas	Fines de semana	40 horas	1 hora	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	4 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Universidad	Autometal	11 a 15 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	Boob del Ecuador	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	40 horas y fin de semana	2 horas	No	No	Contrato a prueba
31 a 40 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	6 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Escuela	ECUACERO	6 a 10 años	8 Horas	De Lunes a Sábado	40 horas + horas extras	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	30 horas	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	20 horas	2 horas	No	No	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	ECUACERO	0 a 5 años	8 Horas	Fines de semana	20 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Bachiller	Pintulac	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	Sí	Si	Contrato eventual
20 a 30 años	Universidad	Autometal	6 a 10 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	No	No	Contrato a prueba
20 a 30 años	Bachiller	Autometal	0 a 5 años	8 Horas + Horas Extras	De Lunes a Sábado	40 horas	2 horas	No	No	Contrato a prueba

Fuente: Encuesta realizada a los empleados
Elaborado por: Evelyn Quilache

BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, A., Azuara, O., & González, S. (2020). *¿Cómo impactará el COVID-19 en el empleo? Políticas sociales en respuesta al coronavirus*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo:
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%C3%A1_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Camara de Comercio de Quito . (22 de Octubre de 2019). *Quito es la ciudad con mayor tasa de desempleo*. Obtenido de
<https://criteriosdigital.com/datos/deptoeconomicoycomercio/desempleo-en-el-ecuador/>
- Código del Trabajo [CT]. (2012). En S. 1. 16-dic-2005. Ecuador.
- Costa, S. (2020). The pandemic and the labor market in Brazil. *Revista de Administração Pública*, 54 .
- ENEMDU Telefonica. (2020). *Encuesta Nacional de empleo desempleo y sub empleo telefonica , Indicadores laborales Mayo - Junio 2020*. Obtenido de
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf
- García, J. (22 de 06 de 2020). *La pandemia del desempleo*. Obtenido de Investigador de CLACDS/INCAE y Director de Proyectos del Índice de Progreso Social:
<https://www.incae.edu/es/blog/2020/06/22/la-pandemia-del-desempleo.html>
- INEC, & Telefónica, E. (06 de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Telefónica*. Obtenido de Indicadores laborales Mayo - junio 2020:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

Jaramillo, J. (2011). *Universidad San Francisco de Quito* . Obtenido de Aplicatividad Cnstitucional Del despido Justificado en el Ecuador :
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/324/1/98195.pdf>

OIT. (2014). *UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO INNOVADORES*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Redacción Primicias. (23 de Diciembre de 2021). Economía . *Primicias*.

Univero, E. (13 de 4 de 2020). *Codigo de trabajo articulo 169*. Obtenido de
<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/13/nota/7812150/codigo-trabajo-acuerdo-ministerial-fuerza-mayor-caso-fortuito/>