

Estudio de caso manejo de los despidos laborales producto de la pandemia COVID-19.

Verónica Johana Mocha Román

Universidad Metropolitana del Ecuador

Código ORCID: 0000-0001-7741-5042

vmocha@umet.edu.ec

Lenin Alexander Novillo Díaz

Universidad Metropolitana del Ecuador

Código ORCID: 0000-0002-4220-1826

lnovillodiaz@umet.edu.ec

Daniel Isaac Peralta Feijoo

Universidad Metropolitana del Ecuador

daniel.peralta@est.umet.edu.ec

RESUMEN

El presente informe de investigación aborda el manejo de los despidos laborales durante la pandemia COVID-19 en el sector privado del Cantón Machala. El contexto en el que se desarrolla el estudio es la crisis sanitaria generada por la pandemia y su impacto en los esfuerzos de reactivación económica del país. El objetivo principal del estudio es analizar las causas y consecuencias de los despidos laborales provocados por la pandemia en las empresas del Cantón Machala. Para lograrlo, se plantean objetivos específicos como identificar los despidos laborales, analizar las políticas públicas implementadas para su manejo y determinar las afectaciones directas e indirectas de los despidos laborales. La metodología utilizada en el estudio es de tipo descriptivo. Se recopilieron datos a través de encuestas y entrevistas realizadas a trabajadores y empleadores de empresas del sector privado en el Cantón Machala. Además, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las categorías de la unidad de análisis para obtener información relevante y responder a los objetivos planteados. En cuanto a los resultados más relevantes, se concluye que es fundamental que las empresas adopten medidas de responsabilidad social empresarial para proteger a sus trabajadores durante la pandemia. También se recomienda que las políticas públicas sean más efectivas y brinden un mayor apoyo a las empresas para evitar los despidos laborales. Por último, se sugiere la realización de futuros estudios para profundizar en la situación laboral del país y proponer medidas más efectivas para proteger a los trabajadores en situaciones de crisis sanitaria.

Palabras clave: Covid-19, Despidos Laborales, Código de Trabajo, despido intempestivo.

ABSTRACT:

This research report addresses the management of job dismissals during the COVID-19 pandemic in the private sector of the Machala Canton. The context in which the study is carried out is the health crisis generated by the pandemic and its impact on the country's economic reactivation efforts. The main objective of the study is to analyze the causes and consequences of job layoffs caused by the pandemic in companies in the Machala Canton. To achieve this, specific objectives are set, such as identifying job layoffs, analyzing the public policies implemented for their management, and determining the direct and indirect effects of job layoffs. The methodology used in the study is descriptive. Data was collected through surveys and interviews conducted with workers and employers of private sector companies in the Machala Canton. In addition, a descriptive analysis of the categories of the unit of analysis was carried out to obtain relevant information and respond to the proposed objectives. Regarding the most relevant results, it is concluded that it is essential that companies adopt corporate social responsibility measures to protect their workers during the pandemic. It is also recommended that public policies be more effective and provide greater support to companies to avoid job layoffs. Finally, it is suggested that future studies be carried out to delve into the employment situation in the country and propose more effective measures to protect workers in situations of health crisis.

Keywords: Covid-19, Layoffs, Labor Code, untimely dismissal.

Introducción

La pandemia covid-19, más que repercutir en las tendencias económicas y políticas a nivel mundial actuales y emergentes, las incrementaría. Esta situación ha impactado fuertemente el mercado laboral en los últimos años, generando devastación, cambios y creación de trabajos, sin embargo, presenta una amenaza por el incremento de la tasa de desigualdad en el ámbito laboral como también presenta el aumento la productividad laboral de los trabajadores (Weller, 2020).

Como se conoce en la actualidad, la política y la economía se ha convertido en tendencias vigorosamente influenciadas por la digitalización, aunque no es el factor único conocido a nivel global (Global Commission on the Future of Work, 2019). Gracias a estas tendencias, existen muchos componentes o factores que son discutidos en la actualidad, como las reformas de las políticas laborales y sociales. En cuanto al impacto de la pandemia sobre estas reformas habría que analizar lo que sucede en la trama de la crisis sanitaria y el impacto que ocasiona a largo plazo, en el entorno de los esfuerzos de reactivación económica de un país.

En el presente estudio de caso se analizará el manejo del despido laboral por parte de las empresas del sector privado en el cantón Machala, concretamente las causas y consecuencias que han provocado el Covid-19 en ellas, por lo que se lleva a cabo una serie de comparaciones que permitan

entender de mejor manera la situación laboral del país. Las comparaciones servirán para definir una propuesta para manejar correctamente el despido laboral en crisis sanitarios y evitar que este ocasione un gran impacto negativo en el personal. También el abarcar las consecuencias ha ido dejando la pandemia en el tema laboral y a su vez la falta de garantías que no implementó el estado por la cual muchas personas se han quedado en la deriva y en un problema aún más grande el desempleo a gran escala (Cabezas, 2020).

Ecuador se mantuvo relativamente normal hasta el 17 de marzo del 2020, cuando el presidente de la República emitió un comunicado sobre el decreto ejecutivo 1017, declarando estado de excepción, por lo que fue llamado por la ciudadanía como un desastre público, restringiendo principalmente los derechos constitucionales, a la libre movilización y a la socialización. A partir de la ejecución de esta normativa, se suspendió la jornada laboral en todo el país, salvo las actividades relacionados esencialmente con el abastecimiento de alimentos, medicamentos, cadenas de suministros, servicios de comunicación etc. El toque de queda trajo consigo la paralización de la producción y comercialización de varias empresas lo cual significó que la economía del país decreciera considerablemente (Arévalo, Reascos, & Pérez, 2021).

El empleo es uno de los principales motores de desarrollo socioeconómico de un país (Kubicek & Korunka, 2017). Los beneficios del empleo, no solo se puede mejorar la competitividad de las organizaciones, si no también hacer crecer una población con mayores oportunidades de compra, lo que ayuda a mejorar las condiciones de vida de los residentes (Young Lee & Lee, 2018). Por esta y otras razones, los puestos de trabajo son un gran activo que muchos países del mundo protegen a toda costa. El conflicto radica en que el trabajo, suele sufrir mucho, durante una crisis económica, se reduce la producción de un país rápidamente por lo que es imposible mantener mayor cantidad de trabajadores en cada organización (González, 2017).

Estas condiciones, ciertas veces son predecibles, con frecuencia tiene un impacto negativo en el empleo, ya sea al reducir salarios (a veces las condiciones de trabajo) o bien reducen la cantidad de empleados por organización. Estas realidades se han desarrollado de manera global a lo largo del tiempo, repitiéndose nuevamente en este año 2020 por la pandemia COVID-19 (Arce, 2020).

Ecuador tiene una tasa de desempleo del 5,7% y constituye un indicador de la capacidad de liderazgo y administración de los gobiernos (Trejo, et al., 2017); los datos que determinan la tasa de desempleo incluyen varios factores que son analizados para determinar con mayor precisión la condición económica del país (Castillo & Salas, 2018). El uso del teletrabajo en las empresas ha incrementado debido a que duplica o triplica las actividades o funciones que pueden ser realizadas por un trabajador, sistemas robóticos o automatizados, la tecnología permite la comunicación esta evita que las funciones o actividades se repitan, también las empresas han aprovechado esta oportunidad para gestionar el trabajo de manera eficiente en diferentes sitios, lugares, ciudades etc (Alderete, 2019).

Existen empresas que han demostrado intransigencia con sus empleados en cuanto al teletrabajo, consideran que no se tiene la misma productividad que al estar supervisados de manera física (James, 2021), sin tomar en consideración el protocolo de la crisis sanitaria con el objeto de prevenir el contagio de sus trabajadores; La pandemia por COVID-19 tuvo un gran impacto, no solo en la vida de las personas sino también en la economía de cada ciudad, ya que se aplicaron medidas de confinamiento y el cese total de las actividades comerciales, consecuencias que se verán reflejadas durante varios años (Mora, 2021).

Como se conoce la economía de las empresas u organizaciones a nivel global, se han visto demasiado afectadas por la pandemia, lo que ha ocasionado que las mismas se reorganicen y despidan a sus trabajadores con el propósito de sobrevivir; causando que muchos empleados dejen sus puestos de trabajo ya sea formal o informal (Costa, 2020); así como también el cierre de muchas empresas que no pudieron sostener sus negocios. Los factores macroeconómicos son quienes más influyen en la pérdida de empleos, ni siquiera los programas de emprendimiento resuelven los problemas de desempleo ya que las personas desempleadas no cuentan con las competencias adecuadas para crear emprendimientos y se requieren incentivos financieros desde el Estado (Briales, 2017).

Actualmente, no existen políticas integrales en las cuales se estipule que el estado apoye a una persona en situación de desempleo (Londoño-Upegui & Mejía-Ortega, 2019); en el Ecuador se cuenta con un seguro de desempleo a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el mismo que toma los valores a través de un fondo solidario que aportan tanto el empleador con el 1% y el trabajador con el 2% de acuerdo a la remuneración mensual recibida; el porcentaje de personas que acceden a este beneficio es bajo, puesto que la mayor cantidad de población no cuenta con un empleo pleno. Al no tener un empleo que garantice la estabilidad económica y social, se genera una crisis en todas las áreas del individuo: emocional, familiar y económico que provoca que la persona desempleada se sienta insatisfecha, con bajas expectativas acerca de su vida y su futuro, cayendo en un cuadro de depresión y patologías como estrés, ansiedad y otro tipo de factores que pueden desencadenar hasta el suicidio (Ordóñez Charpentier, 2021).

La interrupción de las actividades de la vida diaria y laboral provocada por las medidas gubernamentales para hacer frente a la crisis sanitaria han tenido un gran impacto tanto en empresas como trabajadores. En marzo del 2020, la rápida propagación del coronavirus se ha dado mayormente en los países europeos y en América Latina, las normativas de distanciamiento social y cuarentena acogidas han ocasionado el cierre de muchas empresas y de negocios populares; han cambiado su manera de trabajar, primordialmente a través de teletrabajo o trabajo a distancia; se han disminuido las horas laborales, los sueldos; y se han destruido o redefinido las condiciones laborales de los contratos, lo cual han perjudicado a los empleados en diversas circunstancias (Alcover, 2021).

Si bien esta situación puede considerarse un evento temporal, y un gran parte de los colaboradores esperan volver a su puesto de trabajo y cambiar las condiciones laborales después de las crisis, la percepción de cómo se adoptan estas medidas del mercado laboral es más o menos sostenible para mantener ciertas condiciones laborales por ejemplo el teletrabajo. Los efectos sufridos durante varios meses, puede tener efectos para los vínculos entre empleador y empleado (Mondríguez Torres, 2021).

Metodología

Para el presente estudio de caso se aplicó el enfoque cualitativo, de acuerdo con Herrera & Paredes (2019) indican que, analiza y estudia la calidad de las acciones, relaciones, cuestiones, recursos, materiales e instrumentos que son utilizados en un conflicto o situación en específico, asimismo intenta obtener una descripción general para examinar profundamente, a fondo la acción, fenómeno o actividad en especial.

Desde otra perspectiva Ruiz (2012), el enfoque cualitativo analiza la realidad en su ámbito natural, como ocurre y ante todo deduciendo los fenómenos de acuerdo con las personas involucradas, en este enfoque se usa múltiples instrumentos que permiten recolectar información como observaciones, entrevistas grupales, entrevistas personales etc, las cuales describen las actividades o situaciones conflictivas.

Resultados y Discusión

Según Guevara, Verdesoto & Castro (2020) indican que la investigación descriptiva es una técnica que se aplica para recolectar datos en el transcurso de la investigación, puede usarse en diferentes maneras, es imprescindible determinar un objetivo, el objetivo de la investigación descriptiva se basa en llegar a conocer las costumbres, entorno y características mediante la descripción exacta de las actividades, personas, objetos etc.

El propósito de la investigación descriptiva es no limitarse a la recolección de datos, si no es analizar de manera escrupulosa los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento con el fin de extraer información importante o significativa de manera resumida que sirva para cooperar con el conocimiento. En el presente estudio de caso se desarrolló tres tablas de análisis, con el fin de extraer información significativa para el mismo para dar respuesta a los objetivos propuestos.

Se ha diseñado 19 preguntas, las cuales fueron contestadas por los gerentes, de acuerdo con la situación que pasaron las empresas en el año 2020, generada por la pandemia covid-19 relacionado con los despidos laborales, el gerente de la camaronera “La Victoria Langovic CIA LTDA” respondió la totalidad de las mismas, sin embargo, el gerente de la empresa “JM Loayza” respondió 15 preguntas en total, ya que existieron incógnitas que no fueron respondidas debido a que no hubo despidos laborales, asimismo, sucedió con el gerente de la empresa “Distribuidora Batallas”, solo contestó seis

preguntas puesto que durante la pandemia, la empresa generó más ingresos que en años anteriores debido a que comercializa productos que hasta la actualidad son indispensables para el ser humano.

Tabla 1.

Análisis e interpretación de categorías

Categoría	Análisis
Despidos laborales.	<p>En conclusión, de acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación de las entrevistas a los gerentes de las empresas La Victoria Langovic CIA LTDA, JM Loayza y Distribuidora Batallas se puede indicar que:</p> <p>La camaronera "La Victoria Langovic CIA LTDA" tuvieron varios inconvenientes en época de pandemia, uno de ellos fue la logística, la adquisición de insumos y balanceados para los camarones, la pesca y ante todo la comercialización del producto por lo que las ventas disminuyeron de forma considerable.</p> <p>Dadas las situaciones que se presentaron en su momento, se tuvo que recurrir al despido del personal esencialmente en el área de producción ya que como se conoce debido al virus, los países tuvieron que cerrar sus fronteras por las medidas sanitarias, entonces fue complicado que la empresa exportara e importara el camarón, dando como resultado que las ventas bajaran considerablemente al grado que la empresa no podría cubrir con el salario de los trabajadores.</p> <p>Como las ventas habían disminuido, la empresa optó por bajar los precios, por vender el producto por las calles de la ciudad, busco otros proveedores que comercialice insumos y alimentos a un costo bajo y otros puntos de ventas.</p> <p>Viendo que la situación no mejoraba con las estrategias que se habían propuesto, se despidió a 7 personas específicamente a jóvenes que trabajaban en el área de producción, entre ellas estaban personas que habían renunciado de manera voluntaria por causas mayores. Esta circunstancia provocó preocupación y tristeza ya que ellos son los sustentos en sus hogares.</p> <p>Por otro lado, la empresa "JM Loayza" durante la pandemia cerraron sus sucursales, debido a las normativas sanitarias que se establecieron en todo el país, la empresa tuvo que adaptarse a varios cambios en corto plazo, como bajar los precios, y dar plazos para que los clientes pagaran y estén al día con sus cuotas, en vista de esta situación se bajaron los sueldos a los trabajadores, sin embargo, no hubo despidos.</p> <p>Como toda empresa, tomaron cartas en el asunto, por lo que la empresa implementó una estrategia en donde reducía la jornada laboral de ocho horas a cuatro horas pagando así la mitad del sueldo como está establecido hasta ahora en el código de trabajo. Esta normativa ayudó a que muchas empresas puedan seguir ejerciendo sus actividades laborales dentro del mercado, beneficiando no solo a la entidad sino también a los trabajadores.</p> <p>En cambio, para la Distribuidora Batallas el impacto que generó la pandemia fue positiva, ya que generaron más ingresos que en años anteriores esto se logró ya que la empresa se dedica también a la comercialización de productos para la higiene personal como alcohol, desinfectantes etc, productos considerados en su determinado tiempo como de primera necesidad.</p> <p>Debido al gran impacto positivo, las ventas aumentaron por ende se contrató más personal para las diferentes áreas, para poder satisfacer las necesidades del mercado, los trabajadores elaboraban en horarios rotativos.</p>
	<p>En cuanto al tema del despido laboral, la camaronera La Victoria Langovic CIA LTDA, se ha basado siempre en lo que establece el reglamento del código de trabajo en el artículo 169, artículo 172 y</p>

<p>Normativas Jurídicas</p>	<p>artículo 173, brindando siempre a los trabajadores lo que corresponde tanto beneficios como en indemnizaciones.</p> <p>Es decir que la empresa solo se rige de las políticas públicas, las cuales son establecidas por el país, sin embargo, la empresa no cuenta con políticas privadas para el despido laboral.</p> <p>Antes de despedir al personal, se tomó la decisión en socializar sobre el tema, la empresa estaba enfrentado una crisis económica provocada por la pandemia, por lo que los trabajadores se dieron cuenta sobre esta situación, debido al confinamiento, la socialización se la realizo por la plataforma zoom.</p> <p>Mientras tanto, la empresa JM Loayza tomo la decisión en reducir el sueldo y las horas laborales, sin despedir al personal, no obstante, para ejecutar esta acción la empresa considero las resoluciones que habían sido establecidos por el ministerio de trabajo en su determinado momento, las cuales traían beneficios tanto para los empleados como empleadores y así poder seguir con sus actividades económicas.</p> <p>Asimismo, para reducir el sueldo de los trabajadores, la empresa socializó con ellos a través de llamada telefónica ya que no se podía realizar reuniones por el confinamiento. Por el momento la empresa no cuenta con políticas privadas para el despido, pero se considera otros aspectos o características para realizarlo en caso ser necesario.</p> <p>En cambio, Distribuidora Loayza para la contratación y despido del personal se rigen al código de trabajo, aun la empresa no tiene establecidas políticas privadas para ejecutar dicha acción.</p>
<p>Tipos de despidos laborales.</p>	<p>En definitiva, los despidos laborales traen consigo afectaciones directas e indirectas, los cuales la camaronera La Victoria Langovic CIA LTDA, las tuvieron durante la pandemia como por ejemplo disminuyó la producción del camarón, las familias de los trabajadores se vieron afectadas porque ya no contaban con un sueldo para su sustento.</p> <p>Los trabajadores que quedaron en la empresa tuvieron que aprender a producir camarón para seguir laborando, la tasa de desempleo aumentó en ese año, por último, la comunidad local se vio afectada por la pandemia ya que recibían ayuda por parte de la empresa.</p> <p>En cuanto se trata del tema de indemnización, la empresa si cumplió con este requerimiento, debido a que se encuentra establecido en el código del trabajo, por ende, se trata de una obligación que toda empresa debe tener.</p> <p>En si muchas empresas tienen planificada una cuenta de provisión para las enfrentar cualquier tipo de crisis, sin embargo, la empresa no había planificado este tipo de cuenta para cubrir ese gran impacto económico.</p> <p>Como se conoce existen varios tipos de despidos laborales, que las empresas pueden aplicar, pero para sobrellevar esta crisis que fue de gran magnitud, es preferible el despido objetivo ya que conllevan que los empleados y los empleadores salgan beneficiados.</p> <p>En tema de recontractación, la empresa no recontrato al personal, pero se conoce que actualmente se encuentran trabajando para otras empresas.</p> <p>Por otra parte, la empresa JM Loayza, en época de pandemia no tuvo ninguna afectación de manera directa como indirecta, en vista de que no se despidió al personal, pero en cuanto al mercado bajaron las ventas, hasta la actualidad la empresa si dispone de una cuenta de provisión, ya que es una empresa grande, no obstante, no se la considero para cubrir las indemnizaciones de los despidos laborales.</p> <p>Por lo general, varias empresas de distintos sectores utilizan el despido intempestivo, pero para ese tipo de situaciones es conveniente utilizar el despido objetivo ya que conlleva que ambas partes obtengan ventajas.</p>

	En cambio, Distribuidora Batallas si cuenta con una cuenta provisional para cubrir cualquier tipo de emergencia, pero no fue utilizada ya que incrementaron ventas y aumentaron sus ingresos, con respecto al tema de los tipos de despidos que se aplicaron en el país, la empresa indica que es recomendable el despido objetivo, ya que las dos partes involucradas evitan tener cualquier tipo de inconvenientes, no obstante, el que más se aplica hasta ahora es el despido intempestivo.
--	---

Nota. La tabla indica el análisis e interpretación de los resultados que se obtuvieron en la aplicación de la entrevista a los gerentes de las empresas JM Loaiza, Distribuidora Batallas y La Victoria Langovic CIA LTDA.

Realizado por: El autor

La tabla de análisis e interpretación de categorías indica de manera breve los resultados que se consiguieron en la aplicación de las entrevistas a los gerentes de las empresas que fueron seleccionadas para ser estudiadas con respecto a los despidos laborales durante la pandemia Covid-19, los cuales fueron analizados e interpretados para dar respuestas a las incógnitas planteadas en el presente estudio de caso, los resultados de la tabla fueron analizado por categorías despidos laborales, políticas públicas y afectaciones directas e indirectas por los despidos laborales.

Conclusiones

Después de haber realizado una revisión bibliográfica con respecto al manejo de los despidos laborales producto de la pandemia covid-19 en las empresas del sector privado y haber aplicado el instrumentó de entrevistas a los gerentes de las empresas La Victoria Langovic CIA LTDA, JM Loayza y Distribuidora Batallas ubicadas en el Cantón Machala, se puede deducir que:

Las empresas ecuatorianas no están aptas económicamente para enfrentar emergencias sanitarias, por lo que gran parte de estas empresas se declararon en quiebra, y otras se encuentran en estado de recuperación. Cabe mencionar que, a causa de esta crisis, la tasa de desempleo aumentó en el país ya que las empresas no contaban con el dinero suficiente para cubrir los sueldos salariales, liquidaciones e indemnizaciones de los trabajadores, por lo que optaron en despedir al personal.

Debido a los despidos laborales, muchas de las empresas que se dedican a producir y comercializar, se vieron afectadas tanto económicamente como socialmente, ya que su nivel de producción bajo considerablemente, por lo que los precios del producto aumentaron en el mercado y por ende aumentó su costo de producción. Esto implica ser una afectación para empresa, como consecuencia de esta situación más de siete personas fueron despedidas en pandemia conllevando a los empleados a la fragilidad tanto sanitaria como económica, las familias de los trabajadores se ven afectadas por la falta de ingresos en sus hogares, y por último la comunidad local pierde el apoyo financiero de la empresa.

Para terminar con un contrato laboral de manera legal, las empresas deben regirse al artículo 169 del código de trabajo, en el cual se establece que, el contrato de trabajador termina siempre y cuando exista un acuerdo entre ambas partes; por incapacidad o muerte del empleado; por causa fortuita o

fuerzas mayor que impiden trabajar como terremoto, explosión u otro tipo de catástrofe que no les permita laboral

También las empresas se pueden basar en el artículo 172 y 173 del código de trabajo, donde especifica que, el empleador puede terminar con el contrato por voluntad propia en caso de no acatar las medidas de seguridad , prevención o higiene personal impuestas por la ley, por sus normativas o autoridad competente etc., de la misma manera el empleado puede terminar el contrato en caso de por reducción o falta de pago del sueldo, por ordenar al trabajador realizar un trabajo distinto a lo pactado en el contrato. De igual manera, pueden guiarse en el artículo 188, si se violan los derechos constitucionales, la empresa puede ser sancionada a través de la activación del organismo jurídico, en lo laboral.

Además, los empleados pueden regirse a las leyes de la constitución de la República del Ecuador, específicamente el artículo 11 donde indica que estado ecuatoriano tiene que proteger los derechos de los empleados, el artículo 33 que el empleo es un derecho, un derecho económico y sobre todo un deber social, el artículo 325 donde el estado garantizará el derecho al empleo y artículo 326 que aclarece que los derechos laborales son irrenunciables.

No obstante, durante la pandemia el ministerio de trabajo desarrolló un acuerdo con las empresas para evitar el despido laboral, como por ejemplo las empresas pueden realizar teletrabajo, en caso de que no pueda sujetarse a esta normativa, de acuerdo con el artículo 6, el gerente puede suspender la jornada laboral sin terminar la relación laboral con el trabajador.

De la misma manera la ley de apoyo humanitario adoptó medidas para que se respeten los derechos de los trabajadores por ejemplo la empresa puede realizar convenios con el objetivo de cambiar las condiciones económicas del vínculo laboral, el empleador puede realizar un nuevo contrato especial emergente y reducir la jornada laboral, el contrato se puede terminar en caso de fuerzas mayores.

Finalmente se señala que, gran parte de las empresas ecuatorianas no han definido estrategias para evitar el despido laboral, otro punto a recalcar es que aún están pagando indemnizaciones y liquidaciones por falta de ingresos económicos y ante todo no se han respetado completamente las normativas establecidas en el código de trabajo en la ley de apoyo humanitario y en el acuerdo ministerial.

Bibliografía

Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Lexis*, 1-136. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Alcover, C. (2021). Consecuencias de la pandemia de la covid-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200001
- Alvarez Salomon, A. (2021). *Impacto de la Covid-19 en el Vínculo Laboral de los Agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores, 2020*. Lima -Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, J. (2011). *Estudio de mercado para conocer la aceptación que tendrá una agenda cultural de eventos en la ciudad de Cuenca*. Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/615/1/08289.pdf>
- Arévalo Ávila, M., Reascos Tapia, J., & Pérez Manosalvas, H. (2021). Impacto del COVID-19 en el empleo en la ciudad de Quito. *ERUDITUS*. doi:<https://doi.org/10.35290/re.v2n2.2021.455>
- Ayala, L; Freire N & Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riombamba. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500010&script=sci_arttext_plus&tlng=es#B13
- Ayala,L; Freire, N & Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Scielo* , https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500010&script=sci_arttext_plus&tlng=es#:~:text=En%20consecuencia%2C%20para%20junio%20del,caso%20fortuito%20o%20fuerza%20mayor%2C.
- Barrio, I; González, J; Padín, L; Peral, P; Sánchez, I & Tarín, E. (26 de Marzo de 2016). *El estudio de casos*. Obtenido de <https://nexosarquisucr.files.wordpress.com/2016/03/el-estudio-de-casos.pdf>
- Becerra Sarmiento, M., Valencia González, E., & Revelo Oña, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 6(3), 442-451. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/454/721
- Benassini, M. (2014). *Introducción a la investigación de mercados*. México: Pearson Educacion .
- Bolivia Rebolledo, N., Castañeda Castro, M., Méndez Vergaray, J., Recines Padilla, A., Villaverde Aguilar, A., & Flores, E. (2021). Comportamiento laboral en época de covid-19. Revisión

- sistemática". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 1343-1356. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1343/1840>
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Revista Usfq*. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Campoverde Paladines, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por lapandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158. Obtenido de Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por lapandemia Covid-19
- Chiriboga Izquieta, H., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. (2018). El Derecho Laboral Como Herramienta Política, Una Mirada Histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Congreso Nacional. (01 de Octubre de 2012). *Lexis* . Obtenido de Código de trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Correa Feijoo, A., & Llanos Encalada, M. (2022). La Pandemia Por Covid-19 y su efecto en el clima laboral de la clínica nefrodial, Periodo 2020-2021. *res non verba revista científica*, 12(1), 34-55. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/675/415>
- Cozzarelli Mora, L., Unkuch Nantipia, N., Sánchez Bermudez, M., & Leyva Vázquez, M. (2022). Perspectiva Estudiantil por los Daños Emocionales Causados por los Despidos Laborales en Ecuador debido a la Pandemia del Covid-19. *Revista Conrado*, 197-205. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.ec/index.php/conrado/article/view/2457/2381>
- Dávalos, J. (2016). *El constituyente laboral*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-unam. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>
- Del Pozo, H. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Lexis Finder*, 1-21. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Fernández, L. (2006). ¿ Cómo analizar datos cualitativos? *Butletí LaRecerca*, 1-13. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/analisis-datos-cualitativos.pdf>
- González, I. (2016). *El despido objetivo por causas de empresa*. Universidad de Oviedo. Obtenido de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/34643/TFM_PerdigonesDom%C3%A4nguez,%20A.pdf?sequence=3

- Guevara, G; Verdesoto, A & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigacion- accion). *Recimundo*, 163-173. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Harari, L. (2021). La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Estado & comunes*, 2477-9245. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ecomunes/v2n13/2477-9245-ecomunes-2-13-00039.pdf>
- Herrera, C & Paredes, A. (2019). *Análisis del impacto socioeconómico de los microcréditos otorgados a los socios de la cooperativa de ahorro y crédito "COOPAD" que habitan en el sur de la ciudad de Guayaquil , periodo 2014-2018*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45787/1/T-HERRERA%20MENYUR%20CLAUDIA%20-%20PAREDES%20MARIDUE%c3%91A%20ANGELO.pdf>
- Isch, A. (2021). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081*. Ecuador: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Jiménez Calderón, A., Peña Armijos, G., & Reyes, V. (2022). El despido ineficaz y el principio de inamovilidad en Ecuador durante la pandemia del COVID-19. *Polo del conocimiento*, VII(70), 3176 - 3190. doi: 10.23857/pc.v7i8
- Jiménez, V & Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *ACADEMO Revista de investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1-11. Obtenido de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/54>
- Jiménez, V. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Dialnet*, 8(1), 141-150. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3999526>
- Leal, C. (19 de Febrero de 2020). *NB Team*. Obtenido de <https://www.nbteamconsulting.com/es/news/como-manejar-despidos>
- Maguiña, C ; Gastelo, R & Tequen, A. (2020). El nuevo coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Scielo*, 125-131. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n2/1729-214X-rmh-31-02-125.pdf>
- Marín, A; Hernández, E & Flores, J. (2016). Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.*, 1(1), 1-16.
- Martinez, C. (2018). *Investigación descriptiva: tipos y características*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva.pdf>

- Mingo Morocho, M. (01 de Abril de 2019). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (9 de Abril de 2020). *Directrices Laborales durante la emergencia sanitaria*. Obtenido de https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Gu%C3%ADa-Directrices-Laborales-Durante-Emergencia-Sanitaria_compressed-1.pdf
- Mondríguez Torres, C. (2021). Los despidos en tiempo de pandemia. *Amicus*. Obtenido de <https://aldia.microjuris.com/wp-content/uploads/2022/04/Separata-Despidos-en-Tiempos-de-Pandemia-Mondriguez-Final-1.pdf>
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 79-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263979002/html/>
- Morgado, E. (1997). *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>
- Narvaéz Salazar, M. (2015). “*El despido intempestivo*”. Quito. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARV%20C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Perú. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niama Rivera, L., Villalva Heredia, C., Terán Pérez, M., & Campos Collaguazo, E. (2020). El cese de relación laboral en Ecuador por causa del Covid 19. *Conciencia Digital*, 212-228. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/1381>
- Ordóñez Charpentier, A. (2021). *Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito. Obtenido de https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/fbd2eef8-db29-44c8-8e5c-78774aeef872_Condcovid.pdf
- Ortega, P. (2018). *El despido disciplinario*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4>
- Pacheco Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 29-54. Obtenido de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* , 1-22. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Cienciamerica*, 9(3), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Revista UNIR. (29 de Marzo de 2021). *UNIR*. Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Reynoso Castillo, C. (2011). *Contratos de Trabajo*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Rodríguez, R., Pernía, N., & Montilla, L. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*(5), 217-268. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>
- Romero, C. (2017). *El despido Nulo*. Universidad de Alcalá. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32371/EL%20DESPIDO%20NULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, M. (2012). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacan, Sinaloa, México*. Obtenido de Eumed.net : https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html
- San Martín Rodríguez, Á. (2020). Contexto laboral en la república popular china. Especial referencia a la influencia del Covid-19. *Temas laborales*, 211-234.
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 181-186. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
- Sumba Bustamante, R. Y., Saltos Ruiz, G. R., Rodríguez Suarez, C. A., & Tumbaco Santiana, Z. L. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659441>
- Ternero Paz, E. (2022). *Suspensión Perfecta Impacto Social Laboral en Trabajadores en el Marco de la Pandemia Covid 2019*. AREQUIPA. Obtenido de

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17384/8/TERNERO_PAZ_ERI_SUS.pdf

Torres, M; Salazar, F & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2817>

Trujillo, E. (04 de Enero de 2022). *Economipedia*. Obtenido de Despido: <https://economipedia.com/definiciones/despido.html>

Valencia, A & Charme, R. (30 de Junio de 2020). Ecuador registra más de 289.000 despidos durante pandemia, aunque cifra sería mayor por informalidad. *REUTERS*. Obtenido de <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-ecuador-trabajo-idLTAKCN24V3OZ>

Valencia, A. (30 de Julio de 2020). Ecuador registra más de 289.000 despidos durante pandemia, aunque cifra sería mayor por informalidad. *REUTERS*. Obtenido de Ecuador registra más de 289.000 despidos durante la pandemia, aunque cifra sería mayor por informalidad: <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-ecuador-trabajo-idLTAKCN24V3OZ>

Vallecillo Gámez, M. (2021). El impacto de la covid sobre las relaciones de empleo y trabajo. *Anuarioiet*, 79-100. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2021v7/anuarioiet_a2021v7p79.pdf

Vega, A; Maguiña, J; Lama, J & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Scielo*, 21(1), 179-185. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

Esta entrevista está dirigida a los gerentes de las empresas La Victoria Langovic CIA LTDA, JM Loaiza y Distribuidora Batallas con el objetivo de analizar el manejo de los despidos laborales producto de la pandemia covid-19 en las empresas del sector privado en el cantón Machala, las cuales permitirán obtener los resultados finales del presente estudio de caso titulado “Manejo de los despidos laborales producto de la pandemia covid-19 en las empresas del sector privado en el Cantón Machala” y así desarrollar las respectivas conclusiones y recomendaciones del mismo.

Nota. Se realizó una entrevista para obtener información cualitativa al Gerente Manuel Batallas de la empresa “Distribuidora Batallas”.



Nota. Se realizó una entrevista para obtener información cualitativa al Gerente Ing. Diego Armijos de la empresa “Cameronera La Victoria Langovic CIA LTDA”.



Nota. Se realizó una entrevista para obtener información cualitativa al Gerente Econ. Juan Fernando Loayza de la empresa “JM LOAYZA

