



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA**

TEMA:

**“NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y
SU CONTRADICCIÓN CON NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL CONTENIDO
EN LA CONSTITUCIÓN Y CÓDIGO DEL TRABAJO”**

AUTOR:

Víctor Leonardo García Moncayo

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda – Ecuador

2021

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas designado mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO** que el señor **VICTOR LEONARDO GARCIA MONCAYO**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación Previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema : **“NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y SU CONTRADICCIÓN CON NUESTRA LEGISLACION LABORAL CONTENIDO EN LA CONSTITUCIÓN Y CÓDIGO DEL TRABAJO”**, habiendo trabajado conjuntamente en desarrollo del mismo con el investigador constatando que el trabajo realizado es de autoría del tutoriado por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE AUNTENTICIDAD

Yo, **VICTOR LEONARDO GARCIA MONCAYO**, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **“NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y SU CONTRADICCIÓN CON NUESTRA LEGISLACION LABORAL CONTENIDO EN LA CONSTITUCIÓN Y CÓDIGO DEL TRABAJO”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor el Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, docente de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto, este es de mi autoría, dejando a salvo en criterios de terceros que son citados a lo largo del desarrollo del presente estudio jurídico y doctrinario del proyecto, tal virtud eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Atentamente,



VICTOR LEONARDO GARCIA MONCAYO

C.I N° 0202184834

AUTOR





Factura: 001-002-000019739



20220203001D00006

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20220203001D00006

Ante mí, NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVES CHIMBO de la NOTARÍA PRIMERA , comparece(n) VICTOR LEONARDO GARCIA MONCAYO portador(a) de CÉDULA 0202184834 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en CHIMBO, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION DE AUTENTICIDAD, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial - El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. CHIMBO, a 5 DE ENERO DEL 2022, (14:58).


VICTOR LEONARDO GARCIA MONCAYO
CÉDULA: 0202184834



NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVES CHIMBO
NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN CHIMBO



DR. ANTONIO CHAVES CHIMBO MSc.
NOTARIO PRIMERO DEL
CANTON - CHIMBO



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con mucho amor y respeto a mis padres que con su esfuerzo y sacrificio diario estuvieron conmigo en todo este trascurso de vida estudiantil, quienes fueron los pilares fundamentales para poder llegar a cumplir con esta anhelada meta, ya que son ellos mi ejemplo a luchar por lo que quiero y a no rendirme jamás.

A mis hermanos y familia en general, quienes siempre han estado ahí apoyándome, motivándome para no dejar este camino de la culminación de mi carrera.

Leonardo García M.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento:

A Dios, por brindarme perseverancia, capacidad y suficiente sabiduría e inteligencia para así poder alcanzar tan deseada meta la cual es convertirme en Abogado.

A mis padres por siempre haber confiado en mí, a mis hermanos y familiares que siempre están ahí apoyándome.

A la Universidad Estatal de Bolívar, que es la fuente de conocimiento y sabiduría donde me forme como profesional de la carrera de Derecho.

A mis queridos docentes por haber sido mis guías los cuales contribuyeron con los conocimientos académicos pertinentes para mi formación personal y profesional.

De manera especial agradezco a mi doctor el señor Luis Alfonso Bonilla por su amistad y su generosidad en compartir conocimientos y por haberme guiado con exactitud en el presente proyecto de investigación.

Como olvidar a mis compañeros de carrera los cuales se convirtieron en grandes amigos incondicionales e inigualables.

Leonardo García M.

TEMA

“NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y
SU CONTRADICCIÓN CON NUESTRA LEGISLACION LABORAL CONTENIDO
EN LA CONSTITUCIÓN Y CÓDIGO DEL TRABAJO”

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
DECLARACIÓN DE AUNTENTICIDAD	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	X
GLOSARIO DE TÉRMINOS	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.-PROBLEMA.....	3
1.1.Planteamiento del problema	3
1.2.Formulación del problema.....	4
1.3.Objetivo General y Específico.....	5
1.4.Justificación	6
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Fundamentación teórica.....	8
2.2.1 Antecedentes del Derecho Laboral.....	8
2.2.2 Definición del Derecho Laboral	10
2.2.3 Características del Derecho Laboral.....	11
2.2.4 Definición de Empleador.....	13
2.2.5 Definición de Trabajador.....	13
2.2.6 Contrato de Trabajo	14

2.2.7 Tipos de Contrato de Trabajo	14
2.2.8 Nuevas Modalidades Contractuales en Época de Pandemia	15
2.2.9 Acuerdos Ministeriales	16
2.2.10 Ley de Apoyo Humanitario	19
2.2.11 Contradicción de las Nuevas Modalidades Contractuales con la Constitución y Código del Trabajo	19
2.3 Hipótesis	22
2.4 Variables	22
CAPÍTULO III.- DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO	23
3.1 Ámbito de estudio.....	23
3.2 Tipo de investigación	23
3.3 Nivel de investigación	24
3.4 Método de investigación.....	24
3.5 Diseño de investigación.....	25
3.6 Población, muestra	25
3.7 Técnicas de investigación.....	26
3.8 Procedimiento de recolección de datos	26
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	27
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS	28
4.1 Presentación de Resultados	28
4.2 Beneficiarios	33
4.3 Impacto de la investigación	33

4.4 Transferencia de resultados	33
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	36
Bibliografía.....	37
Anexos.....	41
Contrato Productivo Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-220).....	41
Contrato Turístico, Cultural y Creativo Acuerdo Ministerial (Nro.MDT – 2020-221) .	47
Contrato de Emprendimiento Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-222).....	54
Contrato Joven y de Formación Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-223).....	60
Formato de la Encuesta.....	68
Encuesta escaneada aplicada en la población.....	69
Evidencia de la aplicación de encuesta.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Derechos de los trabajadores son de carácter primordial	28
Tabla 2. Conocimiento de las nuevas modalidades contractuales	29
Tabla 3. Las nuevas modalidades contractuales son de carácter inconstitucional	30
Tabla 4. Con los nuevos tipos de contratos existe retroceso en derechos	31
Tabla 5. Los nuevos contratos disminuyeron el índice de desempleo.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Derechos de los trabajadores son de carácter primordial.....	28
Figura 2. Conocimiento de las modalidades contractuales en época de pandemia	29
Figura 3. Las nuevas modalidades contractuales son de carácter inconstitucional	30
Figura 4. Con los nuevos tipos de contrato existe retroceso en derechos	31
Figura 5. Los nuevos contratos disminuyeron el índice de desempleo	32

RESUMEN

El presente proyecto de investigación cuyo tema es las “Nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo”, es un trabajo investigativo en el cual se va analizar de qué manera contradice las nuevas medidas contractuales a la Norma Suprema, el Código de trabajo y demás leyes laborales ya previamente establecidas y como se vulnera los derechos que poseen todos los trabajadores a consecuencia de estas contradicciones.

Los derechos de los trabajadores es un derecho primordial de carácter Constitucional que todas las personas las poseemos y nada ni nadie los puede prohibir, ya que el derecho al trabajo es irrenunciable y el estado debe de precautelar los mismos.

En tiempos actuales y difíciles que esta atravesado el mundo entero y nuestro país Ecuador debido a la crisis sanitaria debido a la pandemia de COVID 19, los estados a nivel mundial han tenido que tomar ciertas medidas económicas y laborales, y en nuestro país no es la excepción, se crearon diversos medios de apoyo en la rama legislativa como por ejemplo La Ley Humanitaria, también se implantaron nuevas medidas contractuales que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020, es decir crear nuevos tipos de contratos de trabajo como Contrato Joven, Contrato de Emprendimiento, Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo, Contrato Productivo. Estos tipos de contratos han causado polémica en algunos miembros sindicales que manifiestan que impondrán demandas de inconstitucionalidad ya que se contradicen con lo ya dispuesto en la Norma Supra, y en el Código de Trabajo

Por tal razón el presente trabajo de investigación tiene un propósito muy importante el cual aportara de manera positiva en el campo jurídico laboral ya que por medio de este servirá como referencia al momento de resolver casos o problemas legales de este de tema, ya que es muy controversial en estos tiempos de pandemia; así también servirá como una fuente de consulta

para los estudiantes y docentes de las facultades de Derecho en especial a los de nuestra querida Alma Mater, ya que reposara en el repositorio digital y de manera física en la Biblioteca General.

En el presente trabajo se aplica varios tipos de tipos de investigación como básica, bibliográfica- documental, de campo, descriptiva; técnicas- observación, de igual forma métodos deductivo, inductivo, analítico y descriptivo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acuerdo

Un acuerdo es una determinación que toman dos o más Estados, personas o empresas. La decisión final de un acuerdo es el fruto de un proceso de negociación entre distintas partes. (López, 2020)

Acuerdos Ministeriales

Es un acto administrativo, unilateral, expedido por la autoridad competente o autoridad nominadora que contiene decisiones de carácter general. (Reglamento para Aprobación, Reformas, Acuerdos Ministerio del Deporte, 2015)

Contrato

Un contrato es la representación jurídica de una disposición natural del hombre a consensuar con su igual distintos pactos que representen beneficios mutuos. (Gil, 2016)

Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al salario básico unificado. (Cevallos, 2017)

Constitución del Ecuador

Es la ley fundamental de un Estado, que define el régimen de derechos y libertades de las personas y las funciones e instituciones de la organización política; es el fundamento y fuente de la autoridad jurídica, que sustenta la vida de la República y de su gobierno. (Durán, 2015)

Código del Trabajo

El código de trabajo contiene normas especiales que regulan aplicando diversas modalidades y limitaciones de las condiciones laborales, especificando libertad de trabajo y contratación, irrenunciabilidad de derechos, protección judicial y administrativa. (BizlatinHub, 2021)

Derecho

El derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta humana y ordenan la sociedad en un momento determinado a través de la imposición de reglas y de la creación de órganos e instituciones que velan por su cumplimiento y aplicación. (Trujillo, 2021)

Empleado

El empleado es aquella persona que brinda sus servicios a cambio de un salario por parte de un empleador. Así, los detalles de este vínculo son definidos en un contrato (verbal o escrito). (Westreicher, 2020)

Empleador

Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. (Enciclopedia Juridica, 2020)

Época de pandemia

Una época de pandemia es la afección de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extienden a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. (Avila, 2020)

Modalidades de Trabajo

Las modalidades son las diferentes formas que pueden tomar el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador. (El Insignia, 2018)

Precarización Laboral

La precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y vulneración de algunos derechos laborales. (Padilla, 2019)

Reformas laborales

Una reforma laboral es una modificación de la normativa cuyo objetivo es modificar las relaciones laborales de un país de forma significativa. Normalmente persigue el objetivo de un mejor, más eficiente y justa regulación del mercado laboral. (Arias, 2019)

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación aborda el tema de las “Nuevas Modalidades Contractuales en época de pandemia y su contradicción con nuestra Legislación Laboral contenido en la Constitución y Código del Trabajo”, por el cual es necesario analizar como estas nuevas modalidades contractuales benefician o afectan a los trabajadores, mismas que fueron implementadas por el Gobierno Nacional junto con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación al ámbito laboral, que entró en vigencia el 22 de junio de 2020, así también el Ministerio de Trabajo remitió 4 nuevos modelos laborales de contrato como Contrato de Emprendimiento, Contrato Joven, Contrato Productivo y Contrato Turístico Cultural, cuya finalidad era combatir la crisis financiera y el desempleo que afectó gravemente a la población ecuatoriana producto de la pandemia COVID-19.

“La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 424 menciona taxativamente que: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos de poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Es decir que toda Ley o norma creada que contradiga a lo que ya está establecido en la Norma Suprema, deberá de ser inobservada o eliminada del ordenamiento jurídico, sin embargo, se irrespeta a la Norma Supra y la Ley Laboral.

“El artículo 11 numeral 6 manifiesta que: Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Constitucion de la República del Ecuador , 2008). Es decir que todos los derechos son inalienables en especial el derecho al trabajo que no puede ser vulnerado, ya que es un derecho primordial y de carácter constitucional.

Por ello el objetivo de esta investigación es analizar de qué forma contradice estas nuevas modalidades contractuales a las leyes ya establecidas que están tipificadas en el Constitución de la República del Ecuador 2008 y Código de Trabajo y así también como retrocede y vulnera los derechos de los trabajadores y se violenta la seguridad jurídica a causa de los mismos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia se ha venido vulnerado en la sociedad este derecho fundamental del derecho al trabajo, ya que los grandes empresarios burgueses han atropellado y manipulado a su antojo a la clase proletariado; en Ecuador las inmensas colonias explotaban a la clase obrera, a los trabajadores y de esa forma beneficiándose y haciéndose más ricos, mientras que los trabajadores explotados quedando en la miseria e inclusive muchas acabando con su vida.

Con la promulgación del primer código de trabajo en el año de 1938, se crea normas y leyes para que se respete estos derechos de los trabajadores, sin embargo, a lo largo de los años se ha ido reformando hasta la actualidad sin que se sustituya por un nuevo código.

El derecho al trabajo es uno de los derechos más importantes y primordiales que tiene una persona a nivel mundial, nacional y local, este derecho es de carácter Constitucional, es decir que el estado debe de velar y precautelar que este derecho no sea vulnerado y a su vez ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos de forma gratuita ya que estos derechos son irrenunciables.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 menciona que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008)

El trabajo es un derecho de vital importancia y el Estado debe garantizar a toda costa, para que las personas puedan desenvolverse en la sociedad con superación personal y crecimiento económico.

En el artículo 23 la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo. Los que trabajan tienen derecho a una remuneración que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por otros medios de protección social. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

Es decir, esta Declaración respalda el derecho al trabajo y su libre elección en igualdad de condiciones con una remuneración digna que asegure su vida con dignidad.

Es por ello que estas nuevas modalidades de trabajo implementadas en la actual Ley Humanitaria si afecta de manera negativa a la estabilidad laboral de las personas, en especial de los nuevos contratos de trabajo donde se precariza la mano de obra y se denigra este valioso derecho, y más aún en estos tiempos de crisis más sumado la migración de ciudadanos de los diferentes países vecinos, los trabajadores ecuatorianos han sido sustituidos por los migrantes, ya que con ellos por el hecho de ser de otro país las empresas les pagan lo que ellos deseen y por la necesidad que ellos tienen no les queda más que aceptar; es ahí donde surge el problema que se precariza la mano de obra, el trabajo, el sustento donde se vulnera los derechos de los trabajadores por parte de los empresarios apoyándose en estas nuevas medidas contractuales ya implementadas que son netamente inconstitucionales a la Ley.

1.2. Formulación del problema

¿De qué forma contradice las nuevas modalidades contractuales en la Constitución y el Código del Trabajo en épocas de pandemia?

1.3. Objetivo General y Específico

Objetivo General

Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

Objetivo Específicos

1. Investigar cuáles son las nuevas modalidades contractuales que se establecieron en época de pandemia.
2. Estudiar las leyes y normas laborales que están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.
3. Determinar las contradicciones existentes entre las nuevas modalidades contractuales y la legislación laboral vigente.

1.4. Justificación

En el presente proyecto de investigación es de gran importancia realizarlo ya que es necesario investigar y dar a conocer porque las nuevas modalidades contractuales que se dan en épocas de pandemia COVID 19, contradicen a la legislación laboral ya establecida taxativamente en la Norma Suprema y en el Código de trabajo. En tiempos actuales, el mundo y el país está atravesando una grave crisis sanitaria, financiera y por ello afectado varios sectores en especial el sector del trabajo donde se han producido un sin número de despidos a los trabajadores en especial a los jóvenes, y por ello el estado ha implementado nuevas modalidades contractuales laborales que tienen un fin de reducir la jornada laboral y por ende se va reducir la remuneración vital al trabajador; es aquí donde contradice a lo estipulado en la Constitución que establece que la remuneración será justa y con un salario digno que cubra al menos al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora. Por ende, si hay una reducción le va a tocar al trabajador menor cantidad de dinero que no va a satisfacer esas necesidades básicas; ya que desde el año de 1817 ya se había establecido legalmente 8 horas de trabajo, 8 horas de recreación y 8 horas para descansar; pero con este tipo de contratos altera lo establecido y vulnera los derechos de los trabajadores y que por la necesidad los integrantes de las familias tienen que aceptar estas nuevas modalidades de contrato; a esto se llama retroceso en Derechos que por muchas décadas han luchado los trabajadores, es decir este tipo de contratos es de carácter inconstitucional.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad conocer más a fondo como estas nuevas modalidades contractuales vulneran varios artículos que está establecidos en la Constitución y Código de Trabajo, Derechos Humanos y otras Leyes; así también servirá de medio de consulta para los estudiantes de Facultad de Derecho, docentes, abogados laboristas y trabajadores en general ya que quedara registrado en el mismo muchos aspectos, criterios, conclusiones y recomendaciones propias del tema laboral investigado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El trabajo es de carácter fundamental para los ciudadanos, es una lucha constante durante décadas en favor del trabajador. En pretexto de la pandemia COVID- 19, el Gobierno Nacional crea la Ley Humanitaria con la supuesta finalidad de apaciguar el desempleo, es por ello que crea ciertas modalidades contractuales que son netamente de carácter inconstitucional, es decir que contradicen a la norma establecida en el Código de Trabajo y la Norma Supra; es por ello que estas modalidades es una forma o un modo de contrato entre el empleador y el empleado, que sirve para mejorar las supuestas relaciones laborales en cuanto a tiempo, jordanana, ingresos y beneficios de ley.

El Ministerio del Trabajo expidió el 30 de octubre del 2020, cuatro Acuerdos Ministeriales que regulan las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia, las cuales son: El acuerdo No. MDT-2020-220 regula la modalidad contractual espacial para los sectores productivos. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos; El acuerdo No. MDT-2020-221 regula las modalidades contractuales especiales para los sectores: turísticos y/o cultural y creativo. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o

cultural y creativo; EL acuerdo No. MDT-2020-222 regula al contrato de emprendimiento es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento; El acuerdo No. MDT-2020-223 regula el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación. Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador. (Martínez & Subía, 2020)

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 Antecedentes del Derecho Laboral

“El derecho laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social...” (Reyes, 2012, pág. 9).

En consecuencia, a lo expuesto se comprende que el derecho laboral es el acuerdo que tiene el empleador con el empleado, es decir es la entrega de un servicio físico e intelectual a cambio de una remuneración económica. La finalidad del derecho laboral es crear leyes y normas, en las cuales ambas partes cumplan los derechos y obligaciones de manera equitativa en la sociedad.

Según Roberto Sanromán Aranda y otro menciona que el derecho laboral en el ámbito internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII – XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. (Reyes, 2012, pág. 9)

En tiempos antiguos ha existido la precarización laboral, por la injusticia y la falta de leyes y normas que amparen al trabajador, y los mismos eran explotados muchas horas de trabajo por un bajo salario, la falta de seguridad laboral, no existía, ya que el objetivo de las grandes industrias era obtener utilidades económicas, violando los derechos de los trabajadores. La Revolución Industrial se dio por la excesiva explotación y violación laboral a los trabajadores, ya que no había equidad social.

En la primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. Al terminar la segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. (Reyes, 2012, pág. 9)

Mediante los expuesto con anterioridad la creación de la OIT y de la ONU, es para reconocer y respaldar a los trabajadores, para que ya no se vulneren sus derechos y brindando todos los benéficos de ley que un trabajador debe tener, para que tenga un vida digna y segura.

En el Ecuador se viene dando un continuo irrespeto a los de los trabajadores, aupado por las propias autoridades, sin embargo, existen las centrales sindicales (al momento secuestradas por el gobierno central), que en un pasado si pugnaban por alcanzar el reconocimiento pleno de los derechos laborales, un ejemplo de esto, es lo ocurrido en el año 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo, junto con la Comisión Social lograron un avance en la Ley, que garantizó el respeto de los derechos laborales de los trabajadores frente a la Tercerizadoras; sin embargo el gobierno de Rafael Correa, gracias a su populista forma de gobernar, retrocedió en cuanto a leyes laborales cuando en Agosto del 2010, a través de decretos y leyes como el 1701, el mismo que restringe y cuyo objetivo fue eliminar la estabilidad laboral, subsidios que adquieran en la contratación colectiva y sus derechos sindicales. (Chiriboga, 2017)

2.2.2 Definición del Derecho Laboral

“El derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar las fuentes de empleo y productividad...” (Reyes, 2012, pág. 13).

Se comprende que el derecho laboral en contexto general, son las normas, leyes y políticas que respaldan y protegen a los trabajadores o empleados, para que tengan un nivel de vida segura y digna.

“Según Héctor Santos Azuela define al derecho laboral como el sistema de normas destinados a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo...” (Méndez, 2009, pág. 5).

Al hablar del derecho laboral se entiende que son normas que está orientado a proteger, defender y guiar las relaciones de los trabajadores de forma individual y colectiva de trabajo.

“Para José Dávalos considera que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo...” (Méndez, 2009, pág. 5).

Mediante a lo mencionado por Dávalos se entiende que el derecho laboral es el conjunto de normas que establece un Estado para conseguir el equilibrio en la sociedad, en donde las relaciones de trabajo enteren empleador y empleado sean justas y equitativas.

2.2.3 Características del Derecho Laboral

Es importante resaltar características que definan con claridad el derecho laboral:

El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciables y reivindica a la clase trabajadora. (Méndez, 2009, pág. 6)

1.- Es un derecho social:

“Esta rama del derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros...” (Méndez, 2009, pág. 6).

El derecho social se la entiende como aquel derecho que proteger a todas las personas de una sociedad, para que sus derechos no sean vulnerados.

2.- *Está en constante expansión:*

“El trabajo es una actividad en constantes cambios; este sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y el surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales...” (Méndez, 2009, pág. 7).

Se comprende que el trabajo desde tiempos antiguos hasta la actualidad se ha venido dando grandes cambios, entre ellos la globalización, tecnología y las profesiones, que en muchos de los casos han sido beneficio para los empleadores.

3.- *Es un mínimo de garantías:*

“Las garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo. En otras palabras, lo menos que se es debe consagrar...” (Méndez, 2009, pág. 7).

Se comprende que el mínimo de garantías es lo que debe emplearse, para que los derechos de los trabajadores no se vulneren y sirvan para proteger su bienestar laboral.

4.- *Es irrenunciable:*

“Si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida...” (Méndez, 2009, pág. 7).

Se comprende que los derechos laborales son irrenunciables, ya que los mismos fueron creados para que tengan una vida digna para los trabajadores y sus familiares.

5.- Reivindica a la clase trabajadora:

“De acuerdo a José Dávalos el derecho al trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido explotada en el sistema capitalista...” (Méndez, 2009, pág. 8).

Mediante lo expuesto anteriormente se entiende que los derechos del trabajador son reivindicatorios, es decir que toda clase trabajadora tiene la facultad de reclamar y protestar con firmeza sus derechos.

2.2.4 Definición de Empleador

Patrón o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o persona física o inmaterial que otorgan, generan o dan trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado. (Forero, 1997)

Se comprende al empleador aquella persona física o jurídica que prestan beneficios laborales a los trabajadores que requieran laborar bajo las normativas establecidas en un Estado.

2.2.5 Definición de Trabajador

“El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo...” (Concepto, 2021).

Se comprende trabajador o empleado, la persona física que ofrece su servicio a cambio de una remuneración o retribución salarial, misma que tiene una relación laboral con un empresa o empleador bajo un contrato de trabajo.

2.2.6 Contrato de Trabajo

“Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. Por lo tanto, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores los trabajadores...” (Pérez & Gardey, 2016).

El contrato de trabajo es el acuerdo que tiene una persona ya sea física o jurídica para cumplir una relación laboral, cumpliendo con todas las leyes, normas y condiciones para un bienestar y equilibrio social.

“*Contrato individual de trabajo*, detalla que una persona física (el trabajador) asume el compromiso de realizar ciertas tareas para una persona jurídica o física (el empleador), bajo dependencia y subordinación de está...” (Pérez & Gardey, 2016).

Se comprende por contrato individual de trabajo al acuerdo que tiene una persona física o jurídica con una empresa o empleador que lleven una relación laboral.

“*Contrato colectivo de trabajo*, por su parte, es un convenio que establecen uno o más empleadores con uno o más sindicatos para fijar determinadas condiciones que deben respetarse en las relaciones laborales...” (Pérez & Gardey, 2016).

El contrato colectivo es el acuerdo laboral o relación laboral celebrando entre trabajadores y empleadores.

2.2.7 Tipos de Contrato de Trabajo

“Los tipos de contrato son aquellos por los cuales llegan a un acuerdo el empleador como empleado, ya sea, por contrato indefinido, temporal, por formación y aprendizaje y por prácticas...” (Pérez & Gardey, 2016).

1.- Contrato indefinido:

“Se trata que no se limita a un periodo de tiempo determinado, sino que prevé una continua prestación de servicios por parte del empleado al empleador hasta que una de las dos partes decida finalizar la colaboración...” (Pérez & Gardey, 2016).

2.- Contrato temporal:

“Este tipo de contrato es opuesto al anterior, dado que, si establece un límite de tiempo para la colaboración, siendo la duración máxima de tres años, la cual se puede extender por uno más...” (Pérez & Gardey, 2016).

3.- Contrato de formación y aprendizaje:

“Como su nombre lo indica, tiene el objetivo de formar al trabajador en un régimen de trabajo remunerado durante un tiempo determinado...” (Pérez & Gardey, 2016).

4.- Contrato en prácticas:

“Permite a los trabajadores que haya finalizado sus estudios dentro de los cuatro años anteriores a la fecha de la celebración del contrato realizar una experiencia en una empresa por un plazo máximo de dos años...” (Pérez & Gardey, 2016).

2.2.8 Nuevas Modalidades Contractuales en Época de Pandemia

“El 30 de octubre del 2020, el Ministerio de Trabajo expidió cuatro nuevos contratos laborales con el fin de impulsar la creación de plazas de empleo: contrato de emprendimiento, contrato productivo, contrato de formación, y contrato turístico cultural...” (Angulo, 2020).

Mediante estos nuevos acuerdos de contrato laborales, que fueron emitidos por el gobierno de Lenin Monero, se crearon con la finalidad de brindar oportunidades de trabajo y así reducir la tasa de desempleo, ya que, en esa época el país y el mundo entero empezó la pandemia de Covid-19, lo cual generó crisis económica, llegando a afectar a toda la población.

La pandemia de Covid-19 agravó la situación en el país, ya que, hasta septiembre, 522.620 personas estaban desempleadas y solo cuatro de cada 10 trabajadores tenían empleo adecuado, es decir, percibían ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajando igual o más de 40 horas a la semana, independiente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. (Angulo, 2020)

Las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia son:

1. Contrato Productivo
2. Contrato Turístico y Cultural
3. Contrato de Emprendimiento
4. Contrato Joven y de Formación

2.2.9 Acuerdos Ministeriales

1.- Contrato Productivo Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-220)

De acuerdo al artículo 3 del contrato productivo, menciona que “Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos. (Prado, 2020)

De acuerdo al Ministerio de Trabajo el contrato productivo tiene los siguientes aspectos generales tales como:

- ✓ Permite facilitar la distribución de la jornada de trabajo de acuerdo al sector productivo.
- ✓ Se puede escoger entre la modalidad continua o discontinua.
- ✓ Es un contrato a plazo fijo de un año prorrogable a dos.

- ✓ Garantiza la remuneración básica, jornadas de descanso, vacaciones, indemnización en caso de despido intempestivo, pago de décimos.

2.- Contrato Turístico, Cultural y Creativo Acuerdo Ministerial (Nro.MDT – 2020-221)

De acuerdo al artículo 3, menciona que el contrato turístico y/o cultural “Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turísticos y/o cultural y creativo. (Prado, 2020)

Aspectos generales:

- ✓ Se puede escoger modalidad continua o discontinua.
- ✓ Podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo y de descanso para lugares alejados de trabajo.
- ✓ El 10% adicional al consumo por servicios o propinas, no constituye parte de la remuneración.
- ✓ Cuando el trabajador no pueda desplazarse, se le deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte.

3.- Contrato de Emprendimiento Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-222)

Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestara sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada

completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento.

(Prado, 2020)

Aspectos generales:

- ✓ Se complementa con otros incentivos de la Ley de Emprendimiento.
- ✓ Para su registro, será necesario el necesario el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).
- ✓ Permite la adaptabilidad de la distribución de las jornadas de trabajo.
- ✓ El contrato podrá ser renovado hasta la finalización del emprendimiento (máximo 5 años).

4.- Contrato Joven y de Formación Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-223)

Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador. (Prado, 2020)

Aspectos generales:

- ✓ Aplica para contratos celebrados con jóvenes de hasta 26 años de edad con cualquier tipo de formación.
- ✓ Permite continuar la formación del trabajador incluso en objetivos específicos del empleador.
- ✓ Ofrece versatilidad en las actividades del trabajador para su experiencia.

- ✓ Incentiva la formación aún para jóvenes no universitarios. Alternativa de las pasantías, incrementando la pensión en 2.5 veces.

2.2.10 Ley de Apoyo Humanitario

Producto a la crisis Sanitaria COVID 19 que está atravesando el mundo y el país por ello el Gobierno Nacional implementa la Ley de Apoyo Humanitario que envía al Legislativo como carácter urgente a la Asamblea con la finalidad de mitigar esta crisis laboral, económica y social que atraviesa el país.

Para Benavides, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y las nuevas modalidades contractuales, vulneran la estabilidad laboral de las personas, porque da espacio para que algunos empleadores cesen a los trabajadores y los vuelvan a contratar bajo esta nueva modalidad. (Coba, 2020)

De acuerdo con Coba esta Ley de apoyo Humanitario y las nuevas modalidades contractuales afectan de manera negativa, vulneran derechos y benefician a las empresas para produzcan despidos amparándose a lo establecido en el Código de trabajo como despido intempestivo para así volverles a incorporar o contratar nuevos empleados bajo esta modalidad.

2.2.11 Contradicción de las Nuevas Modalidades Contractuales con la Constitución y Código del Trabajo

En el presente proyecto de investigación analítica del tema planteado Nuevas Modalidades Contractuales en Época de pandemia y su contradicción con nuestra legislación Laboral contenido en la Constitución y Código del Trabajo y así también en la Ley de Apoyo Humanitario en relación del trabajo en tiempo de pandemia implementados por el Gobierno Nacional, se establece que estos nuevos contratos y esta Ley implementada para apaciguar la crisis financiera y laboral que atraviesa el país, si son de carácter inconstitucionales que retroceden derechos y que afectan de forma negativa a todos los ciudadanos del Ecuador.

El artículo 82 de la Constitución manifiesta que: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008)

Por lo establecido en la mencionada ley y las modalidades de contrato se vulnera este artículo que establece este derecho a la seguridad Jurídica que precisamente es el respeto a la Constitución que atenta al principio de supremacía.

El artículo 2 del Código de Trabajo se encuentra tipificado que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y en las leyes. (Código de Trabajo, 2005)

Aquí otra contradicción que no se apegan a lo estipulado en la Carta Magna y el Código de trabajo.

El artículo 66 numeral 2 de la Constitución refiere que se reconoce y se garantiza a las personas: “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación trabajo, empleo descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Pero para tener ese tan anhelado derecho de una vida digna donde gocemos de todas las necesidades básicas que necesita el ser humano y tal como lo establece la constitución, es necesario primeramente de tener un trabajo estable con buena remuneración, donde haya respeto al descanso, ocio, recreación y a la seguridad social y que ninguna ley, ni acuerdos ministeriales pueden ir contra de ellos; sin embargo estos contratos contradicen a lo ya establecido como en el contrato productivo pierde la estabilidad laboral, trabajo por horas, menos ingresos que retrotraen los derechos ya adquiridos y garantizados en las leyes mencionadas.

Así también la Constitución es clara en el art 327 manifiesta que: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral, y la terciarización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, con la contratación por horas o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Por lo tanto, se supone que la relación laboral es directa entre trabajadores y empleadores, pero si se habla de horas existe la posibilidad de una intermediación laboral que afecta y contradice a este mencionado artículo, ya que se reduce gradualmente las horas de trabajo por ende también reduce la remuneración del salario básico unificado del trabajador, es decir precarizando la mano de obra y vulnerando el derecho del trabajador.

El artículo 328 de la Constitución manifiesta que la remuneración será justa, con un salario básico digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008)

La Constitución en el mencionado artículo habla de las remuneraciones justas que recibirá el trabajador para la satisfacción básica suya y de su familia y que no serán descontadas por ninguna razón salvo por concepto de pensiones alimenticias, pero como en los mencionados acuerdos se cancelarán según proporción de las horas trabajadas lo que significa renunciar derechos por necesidad laboral.

Así también acogiéndose a lo establecido en art 169 de Código de Trabajo sobre la causal para la terminación del contrato individual sobre la fuerza mayor o caso fortuito, las empresas han interpretado a su conveniencia la Ley, lo que atenta gravemente a lo estipulado en el artículo 33 de CRE que manifiesta que el Estado garantizara a las personas trabajadoras el

pleno respeto a las remuneraciones y retribuciones justas; sin embargo estos contratos violentan la norma ya que las altas cifras de trabajadores han sido despedidos bajo esta figura de fuerza mayor, y en pretexto de pandemia no han recibido las retribuciones justas de 12 o 15 años de trabajo que por ley les corresponde.

Por ello la Sentencia dictada por la Corte Constitucional N° 23-20-CN y ACUMULADOS, refiere aquellos despidos a figura de fuerza mayor o caso fortuito:

Esta introducción que, por los efectos retroactivos correspondientes a la ley interpretativa se aplican desde la vigencia de la norma interpretada (Código del Trabajo), resulta incompatible con el elemento de la previsibilidad propio de la seguridad jurídica, debido a que afecta a las legítimas expectativas de cómo el derecho debe ser aplicado e interpretado, pues el comportamiento de los individuos no preveía los elementos de cese total y definitivo, de tal manera que los empleadores no los pudieron prever al momento que invocaron la causal de caso fortuito o fuerza mayor para concluir la relación laboral, por la sobrevinencia de la pandemia de Covid 19. (Corte Constitucional de Justicia , 2021)

2.3 Hipótesis

La derogatoria de las nuevas modalidades contractuales de trabajo en época de pandemia, aseguraran la seguridad jurídica y los derechos de los trabajadores.

2.4 Variables

Variable Independiente: Nuevas modalidades contractuales en época de pandemia.

Variable Dependiente: La contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del trabajo.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

Para el desarrollo del proyecto de investigación se utilizan los siguientes tipos, métodos y técnicas de investigación que permitirán obtener una visión clara sobre el fenómeno de estudio.

3.1 **Ámbito de estudio**

Área de Conocimiento, del proyecto de investigación es Ciencias Sociales, Humanas y Derecho.

Sub Área de Conocimiento, pertenece al ámbito de Derecho Laboral.

Línea de Investigación, es de Estados Sociales de Derecho, Saberes Jurídicos y Política *Sub-*

Línea de Investigación, es de Gobernabilidad y Políticas Públicas.

3.2 **Tipo de investigación**

Investigación Básica

La investigación básica permitió descubrir teorías y leyes sobre las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y la contradicción que tiene con la norma laboral, ya que él estudio de esta investigación está enfocado en estudiar e interpretar los acuerdos ministeriales de las cuatro modalidades de trabajo con las leyes y normas establecidas en la Constitución y el Código del Trabajo.

Investigación Documental Bibliográfica

La investigación documental bibliográfica es necesario para la elaboración del proyecto, ya que la misma permite obtener información relevante sobre el tema de investigación, basándose en teorías, leyes y doctrina. Para el desarrollo de la investigación se utilizó documentos que tenga referencia o relación directa con el tema, entre ellos está los documentos de tesis, artículos científicos, leyes, acuerdos ministeriales, etc.

Investigación de Campo

Mediante la utilización de la investigación de campo permitirá obtener datos o información del fenómeno o hecho de estudio, lo cual se obtendrá mediante la aplicación de la encuesta a los abogados en materia laboral, con el fin de dar respuesta al problema.

Investigación Descriptiva

Con relación a la investigación descriptiva es aquella que permitirá describir adecuadamente los hechos que se han suscitado con las nuevas modalidades contractuales que se establecieron en la época de pandemia y la contradicción que se da con la norma laboral.

3.3 Nivel de investigación

Con la realización del proyecto de investigación busca brindar a la comunidad en general información relevante sobre las nuevas modalidades contractuales que fueron establecidas en la época de pandemia.

De la misma manera con la realización de la investigación tiene la finalidad de demostrar las contradicciones que se dieron con la norma laboral de la Constitución y el Código de Trabajo, brindando información clara, oportuna y concreta del tema.

3.4 Método de investigación

Método Inductivo

El método inductivo permitió al investigador observar, estudiar e interpretar aspectos relevantes de las nuevas modalidades contractuales que se dio en el país en la época de pandemia y los efectos que causó a la población en el ámbito laboral, es decir, mediante este método se obtuvo una conclusión general sobre el tema de investigación.

Método Deductivo

El método deductivo permitió obtener una conclusión particular sobre el estudio e investigación general del tema.

Método Descriptivo

Este método descriptivo permitirá analizar e interpretar la información obtenida sobre el fenómeno o hecho de estudio.

Método Analítico

Con la investigación realizada de las nuevas normas contractuales y las normas laborales en la Constitución y el Código del trabajo, el método analítico permito comprender de manera clara y concreta sobre el fenómeno o hecho de estudio.

3.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación es la básica, bibliográfica, de campo y descriptiva dentro del área de conocimiento de Ciencias Sociales, Humanas y Derecho, que permitan obtener información relevante de las nuevas medidas contractuales laborales que fueron establecidas por el gobierno en los inicios de la pandemia del Covib-19.

Los tipos, métodos y técnicas servirá de ayuda para la correcta investigación, sobre la información secundaria y primaria que es obtenida de las diferentes fuentes, mismas que permitirán realizar una adecuado análisis, interpretación y argumentación sobre el fenómeno o hecho de estudio.

3.6 Población, muestra

Población, para la investigación de campo de proyecto se enfocó en los abogados que tenga conocimiento de los nuevos contratos laborales creados en época de pandemia en materia laboral de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar.

Muestra, se aplica la muestra aleatoria, misma que permitió tener una cantidad de 30 personas profesionales en derecho.

3.7 Técnicas de investigación

Observación

Con esta técnica se observará información necesaria e importante del fenómeno o hecho de estudio, misma que permitirá analizar e interpretar los efectos causados por las nuevas modalidades contractuales.

Encuesta

La técnica de la encuesta es importante en la realización del proyecto de investigación, ya que permitirá recabar información real del fenómeno o hecho de estudio.

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Fuentes Secundarias

El procedimiento para la obtención de información de las fuentes secundarias es:

- ✓ Investigación teórica y doctrinaria de las cuatro modalidades contractuales en época de pandemia, teniendo información de periódicos, revistas, tesis, artículos, archivos, etc.
- ✓ Estudiar las leyes y normas en la Ley Orgánica Humanitaria y los Acuerdos Ministeriales que se contradicen en la Constitución y en el Código del Trabajo.

Fuentes Primarias

El procedimiento para la obtención de información primaria es:

Se realiza la investigación de campo mediante la aplicación de la encuesta sobre el tema del proyecto de investigación, lo cual permitió obtener datos relevantes mediante la opinión

individual de cada persona profesional de derecho, y así realizar el análisis e interpretación de resultados para la conclusión final sobre el fenómeno o hecho de estudio de esta investigación.

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Las técnicas de procesamiento para el procesamiento y recolección de datos son:

- ✓ Aplicación de la encuesta.
- ✓ Realizar el conteo general de cada pregunta de la encuesta.
- ✓ Elaborar la tabulación de datos mediante las tablas, gráfico de pastel o de barras, lo cual permita dar mejor claridad para el correcto análisis e interpretación de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Mediante la encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Guaranda, se presenta la siguiente información del fenómeno o hecho de estudio.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

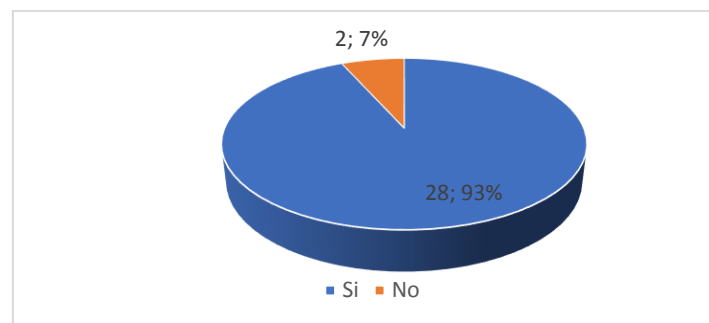
Tabla 1. *Derechos de los trabajadores son de carácter primordial*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	93%
No	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Leonardo García

Figura 1. *Derechos de los trabajadores son de carácter primordial*



Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Leonardo García

Análisis e Interpretación de resultados:

Mediante los resultados obtenidos sobre los derechos de los trabajadores son de carácter primordial, el 93% de la población opinó que sí y el 7% dijo que no. Se determina que la mayor parte de la población tiene claro que los derechos laborales son primordiales para los empleados, ya que los mismos son encargados de velar y hacer justicia ante la vulneración de sus derechos.

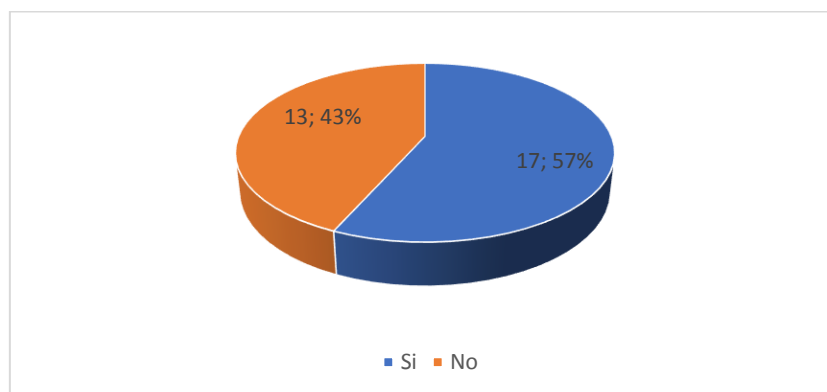
2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato joven, de emprendimiento, turístico cultural y creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre del 2020?

Tabla 2. *Conocimiento de las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	17	57%
No	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Figura 2. *Conocimiento de las modalidades contractuales en época de pandemia*



Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Análisis e Interpretación de Resultados:

Respecto a la pregunta sobre el conocimiento de las nuevas modalidades contractuales, el 57 % de la población mencionaron que si conocen y el 43% de la población dijeron que no. Las nuevas modalidades contractuales fueron creadas con la finalidad de crear nuevas oportunidades laborales para reducir el desempleo en el Ecuador.

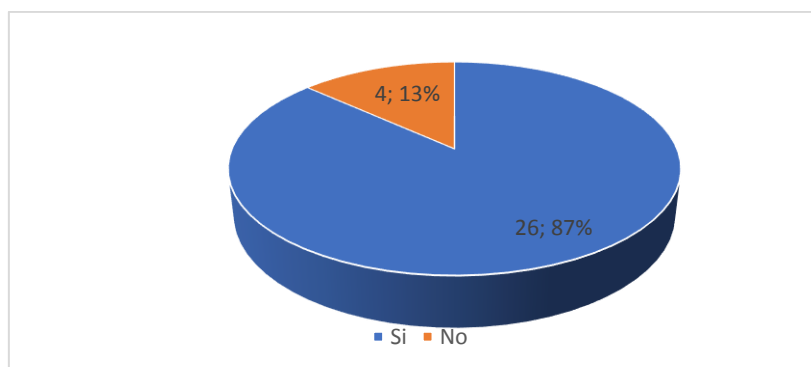
3.- Debido a la crisis sanitaria del covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del trabajo vigentes?

Tabla 3. *Las nuevas modalidades contractuales son de carácter inconstitucional*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	26	87%
No	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Figura 3. *Las nuevas modalidades contractuales son de carácter inconstitucional*



Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García.

Análisis e Interpretación de Resultados:

Referente a la pregunta tres el 87% de la población mencionaron que si contradicen y el 13% mencionaron que no. Las nuevas modalidades contractuales si contradicen en las normas vigentes de la Constitución y el Código de trabajo.

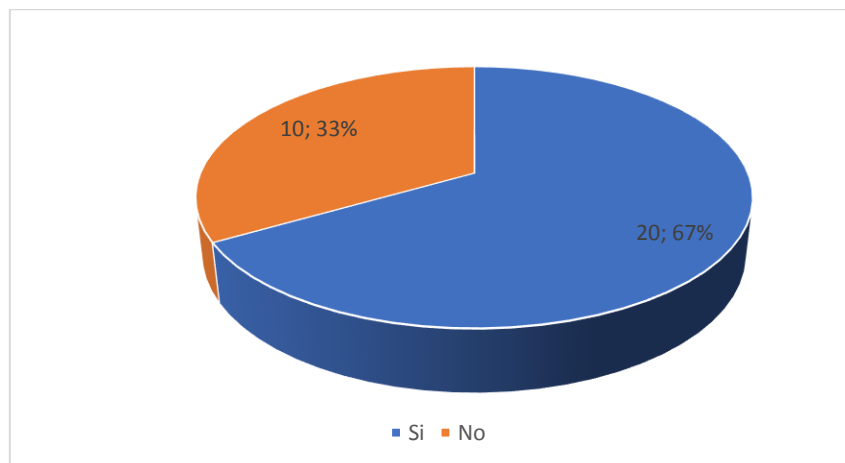
4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Tabla 4. Con los nuevos tipos de contratos existe retroceso en derechos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	67%
No	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Figura 4. Con los nuevos tipos de contrato existe retroceso en derechos



Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Análisis e Interpretación de Resultados:

Mediante la pregunta cuatro la mayor parte de la población que representa el 67% mencionaron que con estos contratos si hubo retroceso en los derechos de los trabajadores en cuanto a jornadas, horas extras, etc. y el 33% dijo que no hubo retroceso.

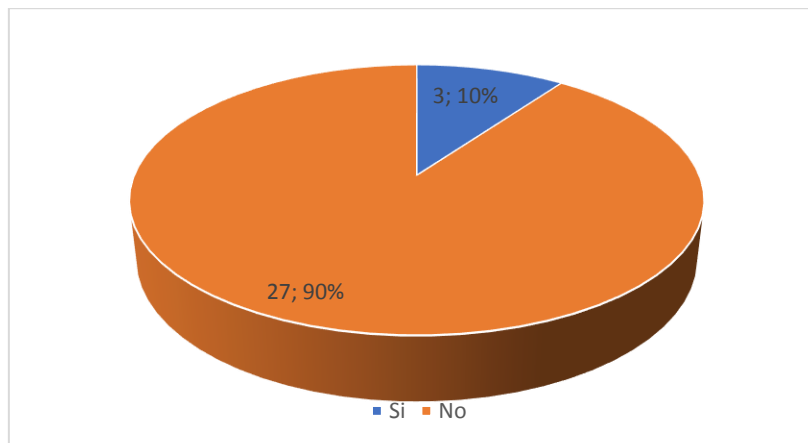
5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el índice de desempleo en el país?

Tabla 5. *Los nuevos contratos disminuyeron el índice de desempleo*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	10%
No	27	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Figura 5. *Los nuevos contratos disminuyeron el índice de desempleo*



Fuente: Información obtenida por los abogados de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Leonardo García

Análisis e Interpretación de Resultados:

Conforme a los nuevos tipos de contrato, el 90% de la población mencionó que no se ha reducido el índice de desempleo y el 10% de población dijo que sí. Como se visualiza en esta pregunta la mayor parte de la población no se siente conforme con las nuevas modalidades contractuales establecidas en época de pandemia en el gobierno de Lenin.

4.2 Beneficiarios

Los beneficiarios directos del proyecto de investigación son:

- ✓ La Universidad Estatal de Bolívar que, mediante la investigación realizada por sus estudiantes, brindarán contenido de información al repositorio universitario.
- ✓ Al autor del proyecto de investigación que permitirá obtener los conocimientos necesarios sobre las nuevas modalidades contractuales.

Los beneficiarios indirectos del proyecto de investigación son:

- ✓ Estudiantes de carrera a fines que requieran información relevante sobre el tema.
- ✓ A la comunidad en general como fuente de información.

4.3 Impacto de la investigación

La Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Política de la Universidad Estatal de Bolívar, brinda a sus estudiantes el apoyo total en la realización de los proyectos de investigación que sirvan de aporte a la comunidad en general, información relevante sobre hechos que se han venido suscitando en el derecho laboral, con la creación de nuevas formas de contrato y las contradicciones que se presentan en la Constitución y el Código del trabajo.

Para finalizar el impacto de este proyecto de investigación es obtener los conocimientos necesarios sobre las nuevas modalidades contractuales que fueron establecidas en época de pandemia. La misma servirá de fuente de información clara, oportuna y concreta para los estudiantes y docentes que tengan afines con la carrera y comunidad en general.

4.4 Transferencia de resultados

Mediante los resultados obtenidos sobre los derechos de los trabajadores son de carácter primordial, el 93% de la población opinó que sí y el 7% dijo que no. Se determina que la mayor parte de la población tiene claro que los derechos laborales son primordiales para los

empleados, ya que los mismos son encargados de velar y hacer justicia ante la vulneración de sus derechos.

Respecto a la pregunta sobre el conocimiento de las nuevas modalidades contractuales, el 57 % de la población mencionaron que si conocen y el 43% de la población dijeron que no. Las nuevas modalidades contractuales fueron creadas con la finalidad de crear nuevas oportunidades laborales para reducir el desempleo en el Ecuador.

Referente sobre las nuevas modalidades contractuales son de carácter inconstitucional que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y el Código del Trabajo, el 87% de la población mencionaron que si contradicen y el 13% mencionaron que no. Las nuevas modalidades contractuales si contradicen en las normas vigentes de la Constitución y el Código de trabajo.

De acuerdo a la pregunta sobre los nuevos tipos de contrato la mayor parte de la población que representa el 67% mencionaron que con estos contratos si hubo retroceso en los derechos de los trabajadores en cuanto a jornadas, horas extras, etc. y el 33% dijo que no hubo retroceso.

Conforme a los nuevos tipos de contrato, el 90% de la población mencionó que no se ha reducido el índice de desempleo y el 10% de población dijo que sí. Como se visualiza en esta pregunta la mayor parte de la población no se siente conforme con las nuevas modalidades contractuales establecidas en época de pandemia en el gobierno de Lenin.

Conclusiones

- ✓ Se concluye que debido a la crisis sanitaria del COVID-19 que está atravesando el país, el Gobierno Nacional ha implementado nuevas medidas contractuales como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, los mismos que contienen disposiciones legales que contradicen los Derechos y Garantías laborales previstas en la Constitución y Código de Trabajo.
- ✓ Se concluye que los nuevos tipos de contratos vulneran derechos de los trabajadores ya establecidos en ley, como es la estabilidad laboral, reducción de horas de trabajo, reducción de la remuneración del salario básico unificado del trabajador, menos aporte a la seguridad social, entre otros, precarizando la mano de obra que afecta de manera negativa al derecho de una vida digna que garantiza la Norma Supra.
- ✓ Se concluye que en base a la investigación realizada se conoció de manera más concreta las normas laborales contenida en la Constitución y Código de Trabajo; además se analizó la Ley de Apoyo Humanitario y los acuerdos ministeriales referentes a las nuevas modalidades contractuales de trabajo que pretenden impulsar nuevas plazas de trabajo para apaciguar el alto índice de desempleo que está atravesando el país.

Recomendaciones

- ✓ Se recomienda que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, tomen conciencia y deroguen estos acuerdos ministeriales de tipos de contrato implementados en época de pandemia, ya que los mismos retraen y vulneran los derechos que son inalienables que fueron ganados a través de luchas constantes de los trabajadores. Por ello es necesario realizar foros, seminarios, charlas, capacitaciones para dar a conocer los derechos fundamentales del trabajador que son reconocidos por Organismos Internacionales de Derechos Humanos, la Constitución y Código de Trabajo que garantizan y protegen los derechos de los trabajadores.

Bibliografía

- Angulo, S. (30 de Octubre de 2020). Nuevas Modalidades Contractuales. *Cuatro nuevos contratos laborales rigen desde este 30 de octubre de 2020*.
- Arias, E. R. (23 de Diciembre de 2019). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/reforma-laboral.html>
- Avila, J. (26 de Marzo de 2020). *coronapedia.org*. Obtenido de <https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>
- BizlatinHub. (16 de Junio de 2021). *bizlatinhub.com*. Obtenido de <https://www.bizlatinhub.com/es/leyes-empleo-ecuador/>
- Cevallos, S. (20 de Enero de 2017). *pbplaw.com*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>
- Chiriboga, H. (25 de Agosto de 2017). *repositorio.ucsg.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9498/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-164.pdf>
- Coba, G. (19 de Mayo de 2020). *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/articulos-laboral-ley-humanitaria-debate/>
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Trabajo.gob.ec*. Obtenido de Trabajo.gob.ec: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Concepto. (05 de Agosto de 2021). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/trabajador/>

Constitucion de la República del Ecuador . (20 de octubre de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wpcontent/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

Durán, A. (27 de Febrero de 2015). *derechoecuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/la-constitucion/>

El Insignia. (13 de Junio de 2018). *elinsignia.com*. Obtenido de <https://elinsignia.com/2018/06/13/modalidades-del-contrato-de-trabajo/>

Enciclopedia Juridica. (2020). *enciclopedia-juridica.com*. Obtenido de <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>

Forero, R. (1997). *archivos.juridicas.unam.mx*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Gil, S. (06 de Febrero de 2016). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contrato.html>

López, D. (02 de Junio de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/acuerdo.html>

Martínez, N., & Subía. (03 de Noviembre de 2020). *nmslaw.com.ec*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/mdt-nuevas-modalidades-contractuales-2020/>

Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral un Enfoque Práctico*. México: Mc Graw Hill.

- Ministerio del Trabajo. (2020). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-emite-4-nuevas-modalidades-de-contratacion-para-facilitar-la-creacion-de-plazas-de-trabajo/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-2223.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (2020). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-222.pdf>
- Nicuesa, M. (2016). *definicionabc.com*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/derecho/normativa-laboral.php>
- Padilla, S. (04 de Diciembre de 2019). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Pérez , J., & Gardey, A. (2016). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>
- Prado. (13 de 11 de 2020). *ejprado.com*. Obtenido de <https://www.ejprado.com/ministerio-del-trabajo-del-ecuador-emite-cuatro-nuevas-modalidades-contractuales/>
- Reglamento para Aprobación, Reformas, Acuerdos Ministerio del Deporte. (2015). *deporte.gob.ec*. Obtenido de <https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-PARA-APROBACION-REFORMAS-ACUERDOS-MINISTERIO-DEL-DEPORTE.pdf>
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio.
- Roa, S. (13 de Diciembre de 2020). *gk.city/2020*. Obtenido de <https://gk.city/2020/12/13/como-funcionan-nuevos-contratos-laborales/>

Roldán, P. (04 de Febrero de 2017). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>

Trujillo, E. (28 de Abril de 2021). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/derecho.html>

Westreicher, G. (20 de Mayo de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>

Anexos

Contrato Productivo Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-220)

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-220

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*;
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: *“(…) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”*;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*;
- Que,** el número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, determina como uno de los objetivos de la política económica: *“6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”*;
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*;
- Que,** los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: *“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”*, disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo;
- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo prevé: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano*

a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)"

- Que,** el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *"Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral"*;
- Que,** el artículo 23.1 del Código del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo a *"regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas"* en el Código del Trabajo, de acuerdo a la Constitución de la República;
- Que,** el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *"Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales"*;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenin Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;
- Que,** la economía nacional y el empleo de los habitantes del territorio ecuatoriano dependen, en gran medida, de las plazas de trabajo que generan los sectores productivos del país;
- Que,** con fecha 06 de agosto de 2020, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en la cual se evidencian los efectos de la pandemia del COVID-19 con un incremento del desempleo al 30 de junio del 2020, que se ubica en el 13,3% y un subempleo que se ubica en el 3,84 %. Adicionalmente, esta encuesta evidencia que aún se mantienen brechas importantes en la remuneración y horas trabajadas entre hombres y mujeres así como brechas en los porcentajes de formalidad, lo cual coloca a más mujeres en situaciones precarias que deben ser atendidas con políticas públicas que incentiven relaciones formales y adecuadas;
- Que,** por lo señalado, las acciones que han tomado los distintos entes y organismos del Estado, para mitigar las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19 en el territorio nacional, han evidenciado que el uso de políticas adecuadas tales como nuevas modalidades de trabajo, han permitido reactivar la economía nacional, dando impulso al empleo y, en consecuencia, haciendo efectivo el goce de los derechos constitucionales de la colectividad; así lo demuestra el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC en el Boletín Técnico Nro. 02-2020 mediante el cual presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de fecha 15 de octubre de 2020; y, en la cual la tasa de desempleo a nivel nacional se reduce a 6,6%.
- Que,** la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, reconoció la modalidad contractual emergente, por tiempo definido y jornadas laborales especiales, cuyas características se reconocen en convenios internacionales de los cuales el



Ecuador es signatario. La aplicación de la normativa laboral expedida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, y los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2020-132 y Nro. MDT-2020-133 de 15 de junio de 2020, han permitido salvar 73.149 empleos y crear 199.854 plazas de trabajo desde la fecha de su expedición;

Que, con fecha 30 de julio de 2020 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136, el cual expidió las directrices para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, reconocido en los artículos 11 y 16.1 del Código del Trabajo, el cual ha generado 12.985 contratos por giro de negocio registrado desde su emisión;

Que, desde que entraron en vigencia una serie de regulaciones que determinaron modalidades contractuales aplicables a distintos sectores productivos, ha sido casi nula la acogida de los mismos, denotando su distanciamiento con las necesidades de los sectores productivos regulados;

Que, los registros administrativos antes mencionados sobre empleos mantenidos y empleos generados, evidencian que es necesario contar con modalidades de trabajo adecuadas y efectivas para disminuir los índices de desempleo y subempleo;

Que, con la finalidad de mantener, regularizar y generar más plazas de empleos formales, es mandatorio generar, en apego a los derechos laborales y el respeto a la normativa existente, nuevas modalidades contractuales para los distintos sectores productivos; que coadyuven a la formalización del trabajo y brinden empleo pleno a los ecuatorianos; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS

Art. 1.- Objeto.- En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1 y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar.

Art. 2.- Ámbito.- Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores cuyas actividades sean productivas; y, sus trabajadores, sujetos al Código del Trabajo, en los términos establecidos en el presente instrumento.

Art. 3.- Del contrato productivo.- Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable



por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos.

Art. 4.- Del contrato y su registro.- El contrato productivo deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 5.- De la duración del contrato productiva.- La duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

Art. 6.- De la jornada.- De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 53 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los sectores productivos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad productiva. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.



Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 7.- De la jornada diurna.- De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Art. 8.- Del cómputo de la jornada.- De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 9.- De la remuneración.- La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato productivo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 10.- De las vacaciones.- En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Art. 11.- De la vivienda, alimentación y transporte.- Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores



mientras se encuentran en periodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Art. 12.- De la terminación de la relación laboral.- La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Art. 13.- Del control.- El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

SEGUNDA.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

TERCERA.- El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato productivo, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.



CARLOS
ANDRÉS IGCE

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO



sembramos
Futuro

Lenin



Contrato Turístico, Cultural y Creativo Acuerdo Ministerial (Nro.MDT – 2020-221)

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-221

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;*
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: *“(…) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;*
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*
- Que,** el número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, determina como uno de los objetivos de la política económica: *“6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”;*
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;*
- Que,** los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: *“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”,* disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo.;
- Que,** la letra c del artículo 104 de la Ley Orgánica de Cultura, determina: *“Son obligaciones del Estado con las artes, la creación, las industrias culturales y creativas, y la innovación: (...) c) Garantizar el derecho al trabajo y reconocer todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas en el ámbito de la creación artística y la producción cultural;”*

Que, el artículo 109 de la Ley Orgánica de Cultura, prevé: *“Se entenderá por emprendimiento cultural o creativo toda actividad desarrollada por actores emergentes en un ámbito cultural o creativo hacia la producción de un nuevo o significativamente mejorado bien, servicio o proceso.*

Se entenderá por industrias culturales y creativas a los sectores productivos nacionales que tienen como objetivo la producción, distribución, circulación, intercambio, acceso y consumo de bienes y servicios culturales y creativos encaminados a la generación de valor simbólico y económico”;

Que, el artículo 114 de la Ley Orgánica de Cultura, establece en su parte pertinente que: *“...se declara como sector económico prioritario para el Estado a la producción de bienes y servicios artísticos y culturales, de conformidad con la Ley de Régimen Tributario Interno”;*

Que, el artículo 15 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Cultura, determina: *“El ente rector del Trabajo establecerá la administración del talento humano de los trabajadores de las artes, la cultura y el patrimonio, considerando las características propias del ejercicio de sus actividades.*

Los esquemas de la administración del talento humano, es decir, la provisión, la aplicación, el mantenimiento, el desarrollo y el seguimiento, así como, la evaluación y el control deberán ajustarse y adaptarse a las diferentes particularidades y necesidades del sector cultural. Éste incluirá sub-componentes como: el reclutamiento, selección, análisis y descripción de puestos, evaluación del desempeño, administración de salarios, formación, capacitación, auditoría del talento humano.

Asimismo, el ente rector de la cultura y el trabajo dictará la normativa correspondiente para determinar cuáles son los perfiles que integrarán el plan de carrera que responda a las particularidades artísticas de cada elenco”;

Que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, reconoció la modalidad contractual emergente, por tiempo definido y jornadas laborales especiales, cuyas características se reconocen en convenios internacionales de los cuales el Ecuador es signatario. La aplicación de la normativa laboral expedida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, y los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2020-132 y Nro. MDT-2020-133 de 15 de junio de 2020, han permitido salvar 73.149 empleos y crear 199.854 plazas de trabajo desde la fecha de su expedición;

Que, con fecha 30 de julio de 2020 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136, el cual expidió las directrices para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, reconocido en los artículos 11 y 16.1 del Código del Trabajo, el cual ha generado 12.985 contratos por giro de negocio registrado desde su emisión;

- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, prevé: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)”*;
- Que,** el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”*;
- Que,** el artículo 23.1 del Código del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo a *“regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas”* en el Código del Trabajo, de acuerdo a la Constitución de la República.
- Que,** el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales”*;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;
- Que,** es necesario expedir directrices que permitan fortalecer a los sectores turístico y/o cultural y creativo en el país para que sean generadores de plazas de trabajo formales para los habitantes del territorio nacional, adecuando dentro del marco normativo vigente una modalidad contractual útil para sus necesidades y particularidades cuya aplicación coadyuve al sostenimiento de las demás actividades económicas y productivas, respetando los derechos de las partes de la relación laboral; y

en ejercicio de las atribuciones que le confiere, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO

Art. 1.- Objeto.- En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1 y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular el régimen especial de contratación de los trabajadores del sector turístico y/o del sector cultural y creativo bajo relación de dependencia sujetos al Código del Trabajo.

Art. 2.- Ámbito.- Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores que realicen actividades o presten servicios turísticos, culturales y/o creativos; y los trabajadores que laboren para éstos, en los términos establecidos en el presente instrumento.

Art. 3.- Del contrato turístico y/o cultural y creativo.- Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo.

Art. 4.- Del contrato y su registro.- El contrato turístico y/o cultural y creativo, deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada continua o discontinua pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa de las labores a ejecutar, servicio o actividad objeto de la contratación; y, el plazo de duración del contrato.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 5.- De la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo.- La duración del contrato turístico y/o cultural y creativo, en forma continua o discontinua, será por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizarse y no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Cuando el empleador requiera la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un (1) año.

Fenecido el plazo del contrato o de la renovación, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

Art. 6.- De la jornada.- De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 7.- De la jornada continua.- Si las actividades desarrolladas requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales podrán acumularse entre veinte (20) veinte días hasta un máximo de hasta setenta (70) días continuos.

Las jornadas continuas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos. Las jornadas que superen los veinte (20) días continuos deberán registrarse ante el Ministerio del Trabajo.

Art. 8.- Del cómputo de la jornada.- De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 9.- De la jornada diurna.- De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Art. 10.- De la remuneración.- La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato de turismo y/o cultural y creativo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.



Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 11.- Pago adicional por servicios.- El 10% adicional al consumo por servicios o propinas, previsto en el Decreto Supremo No. 1269 y sus reformas, no constituye parte de la remuneración. Sin embargo, este deberá ser pagado en los términos y límites del Acuerdo Interministerial No. 7, celebrado entre el Ministerio de Turismo y el Ministerio del Trabajo.

Art. 12.- De las vacaciones.- En atención a la especial relación de trabajo turístico y/o cultural y creativo, los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Art. 13.- De la vivienda, alimentación y transporte.- Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades turísticas y/o culturales y creativas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Art. 14.- De la terminación de la relación laboral.- La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Art. 15.- Del control.- El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

SEGUNDA.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

TERCERA.- El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato turístico y/o cultural y creativo, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 238, de 10 de mayo de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.



CARLOS
ANDRES ISCH

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

Contrato de Emprendimiento Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-222)

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-222

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;*
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: *“(…) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;*
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*
- Que,** el número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, determina como uno de los objetivos de la política económica: *“6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”;*
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;*
- Que,** los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: *“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”;* disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo;
- Que,** el artículo 3 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 151, de 28 de febrero de 2020, define al emprendimiento como: *“Es*



un proyecto con antigüedad menor a cinco años que requiere recursos para cubrir una necesidad o aprovechar una oportunidad y que necesita ser organizado y desarrollado, tiene riesgos y su finalidad es generar utilidad, empleo y desarrollo.”;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, en relación al Registro Nacional de Emprendimiento, establece: *“El Ministerio rector de la Producción creará el Registro Nacional de Emprendimiento RNE, el mismo que será el responsable de su creación y actualización en línea, conforme a los parámetros y características establecidos en el reglamento de esta Ley. Los proyectos que consten dentro de este registro se sujetarán al Título III del Libro IV del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación. Toda persona natural o jurídica con antigüedad menor a cinco años a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, que tenga menos de 49 trabajadores y ventas menores a 1.000.000 USD, podrá constar en el RNE para beneficiarse de los incentivos previstos en esta Ley. Para esto el Ministerio rector de la Producción, previa la emisión del RNE, requerirá los datos que correspondan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y al Servicio de Rentas Internas, así como a otras entidades vinculadas.”;*

Que, el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, respecto al régimen especial de contratación de personal, establece: *“Con el objetivo de incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los procesos de emprendimiento, el ente rector en materia de trabajo desarrollará la modalidad o modalidades contractuales a implementarse en el trabajo emprendedor, en donde se incluirá la jornada parcial, así como el tiempo de duración de los contratos, pago de beneficios de ley, remuneración y su forma de cálculo, y demás requisitos y condiciones que deberá cumplir el trabajador/a, de acuerdo a las leyes pertinentes. Queda expresamente prohibido el desarrollo de emprendimientos que den lugar al trabajo infantil y cualquier forma de explotación contraria a la Constitución y a la legislación internacional.”*

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, prevé: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...);”*

Que, el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”;*

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales”;*

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenin Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, es necesario expedir directrices que permitan dinamizar la contratación en los procesos de emprendimiento, conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, promoviendo la cultura emprendedora y en consecuencia, fortaleciendo las relaciones laborales justas y equitativas dentro del desarrollo de nuevas actividades productivas, en atención al deber primordial del Estado de alcanzar el Buen Vivir, garantizando el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas; y,

en ejercicio de las atribuciones que le confiere, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES QUE REGULEN EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO.

Art. 1.- Objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto expedir las directrices que regulen el régimen especial de contratación de trabajadores aplicable a los nuevos emprendimientos de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los emprendimientos bajo condiciones justas y equitativas para sus partes, permitiendo el impulso económico y productivo del país.

Art. 2.- Ámbito.- En apego a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores que consten en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y que celebren contratos de trabajo de emprendimiento con su personal.

Art. 3.- Del contrato de emprendimiento.- Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento.

Art. 4.- Del contrato y su registro.- El contrato de emprendimiento deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo; el tipo de jornada pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa del emprendimiento cuyo desarrollo se pretende, el plazo previsto por el empleador para cumplir exitosamente con el emprendimiento; y, las actividades que serán desarrolladas por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato de emprendimiento, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción junto con el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 5.- De la duración del contrato de emprendimiento.- La duración del contrato de emprendimiento será de un (1) año, dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta noventa (90) días en la primera contratación; y, podrá ser renovado de común acuerdo por las partes hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).

Al finalizar el último plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho, salvo que las partes de manera tácita o expresa acuerden continuar con la relación laboral, en cuyo caso se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato de trabajo indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Art. 6.- De la jornada.- De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los sectores productivos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad productiva. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 7.- De la jornada diurna.- De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Art. 8.- Del cómputo de la jornada.- De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada,

esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 9.- De la remuneración.- La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato de emprendimiento, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 10.- De las vacaciones.- En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Art. 11.- De la vivienda, alimentación y transporte.- Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Art. 12.- De la terminación de la relación laboral.- La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Art. 13.- Del control.- El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

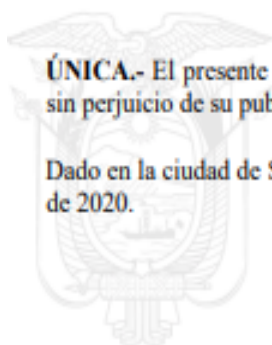
SEGUNDA.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

TERCERA.- El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato de emprendimiento siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.



firmado electrónicamente por
**CARLOS
ANDRÉS ISCH**

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

Contrato Joven y de Formación Acuerdo Ministerial (Nro. MDT-2020-223)

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2020-223

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*;

Que, el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del país, fomentando su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

Que, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: *“(...) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”*;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *“Las Instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la Ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocido en la Constitución.”*;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*;

Que, los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: *“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”*, disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que, el artículo 329 de la Constitución de la República establece que las jóvenes y los jóvenes tendrán derecho de ser sujetos activos en la producción y en tal razón se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo prevé: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)”*;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, determina que: *“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.*

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia”;

Que, el artículo 23.1 del Código del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo a *“regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas”* en el Código del Trabajo, de acuerdo a la Constitución de la República;

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales”*;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1091, de 09 de julio 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor licenciado Lenin Moreno Garcés, designa al señor abogado Andrés Isch Pérez, como Ministro del Trabajo;

Que, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC en el Boletín Técnico Nro. 02-2020 mediante el cual presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de fecha 15 de octubre de 2020; determinó que la tasa de desempleo de la población entre 18 a 26 años de edad es del 12,9% lo cual equivale a la cantidad de 186.870 personas, de una población económicamente activa de 1.444.647 personas, con un ingreso laboral promedio de 329,34 USD, lo cual sostiene la necesidad de continuar generando políticas públicas que permitan que el promedio de la remuneración básica unificada de los trabajadores vaya aproximándose al promedio existente en el Ecuador previo a la crisis sanitaria derivada del COVID-19;

Que, si bien la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016, señala en su artículo cuarto que: *“No es aplicable al Código del Trabajo, por lo tanto no es una relación laboral”* y, en su artículo 2 define al *“Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los*

correspondientes períodos lectivos"; esta norma nos permite tener una referencia, para potenciar el empleo de los jóvenes que están en formación de cualquier tipo y nivel, considerando las cifras actuales y la coyuntura que atraviesa el país, pues es necesario contar con una nueva modalidad contractual para jóvenes que genere posibilidades en torno a la jornada, la formación, la versatilidad de actividades y la retribución, con la finalidad de incentivar el ingreso de éstos al mundo laboral de manera formal, coadyuvando al desarrollo de los diversos sectores económicos del país para que puedan ser competitivos en el mercado laboral, toda vez, permitiendo así el acceso más jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación y;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA REGULAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN



TÍTULO I GENERALIDADES

Art. 1.- Del objeto.- En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1 y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad.

Art. 2.- Del ámbito.- Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores regidos por el Código del Trabajo quienes podrán contratar bajo esta modalidad contractual a jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad.

TÍTULO II TIPO DE CONTRATOS

Art. 3.- Del contrato para jóvenes.- Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Art. 4.- De la remuneración del contrato para jóvenes.- La remuneración que perciba el trabajador señalado en el artículo 4 del presente Acuerdo Ministerial, no podrá ser menor al salario básico o los



salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 5.- Del contrato para jóvenes en formación.- Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, con el objetivo de generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Art. 6.- Del derecho a la formación del trabajador.- En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.

Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio.

Art. 7.- Del tiempo de formación del trabajador.- En el contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo.

Art. 8.- De la remuneración del contrato para jóvenes en formación.- La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016, por 2.5.

Culminada la duración del contrato joven o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.



Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Bajo ningún concepto se podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que mantengan contratos vigentes a la fecha de suscripción de este Acuerdo Ministerial.

TÍTULO III DE LA RELACIÓN LABORAL ACORDADA

Art. 9.- De los contratos y su registro.- Estos contratos deberán celebrarse por escrito y contendrán, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 10.- De la duración de los contratos.- La duración de estos contratos, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial, excepto en lo que se refiere a la remuneración del contrato de formación de jóvenes, establecido en el artículo 8 del presente instrumento.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

Art. 11.- De la jornada.- De acuerdo con las necesidades de la actividad laboral, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas durante la jornada semanal o por turnos y horarios especiales según más adelante se describe, con al menos veinticuatro (24) horas de descanso continuo.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 53 del Código del Trabajo.



Si las actividades desarrolladas por el empleador requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad correspondiente. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 12.- De la jornada diurna.- De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en estos contratos si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Art. 13.- Del cómputo de la jornada.- De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarían las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 14.- De las vacaciones.- En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación o por antigüedad que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.



Art. 15.- De la vivienda, alimentación y transporte.- Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Art. 16.- De la terminación de la relación laboral.- La relación laboral de estos contratos terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado, a excepción de lo establecido en los artículos 169, numeral 3 y 170 del Código del Trabajo en los casos que corresponda.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral e injustificada del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Art. 17.- De la no sustitución de trabajadores.- No se podrá aplicar estas modalidades contractuales para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará incremento en relación al número total de trabajadores estables del empleador a la fecha de expedición de este Acuerdo Ministerial. De contravenir esta disposición, se sancionará al empleador de conformidad con lo señalado en el artículo 628 del Código del Trabajo.

Art. 18.- Del control.- El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

SEGUNDA.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

TERCERA.- La experiencia adquirida por las personas jóvenes con motivo de la ejecución de las modalidades contractuales previstas en este documento, será reconocida por los sectores público y privado como experiencia laboral computable para la obtención de empleo.



CUARTA.- El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato para jóvenes, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN FINAL.

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.



CARLOS
ANDRÉS ISCH

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO



sembramos
Futuro

Lenin



Formato de la Encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHA**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL**

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si ()

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si ()

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si ()

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No ()

Encuesta escaneada aplicada en la población



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (/)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (/)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si (/)

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (/)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (/)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (/)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (✓)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No (✓)

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (✓)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (=)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (=)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si (✓)

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (=)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (✓)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (✓)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si (✓)

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si ()

No (✓)

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (✓)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (✓)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si (✓)

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (✓)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si ()

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si ()

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si ()

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No ()



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si ()

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si ()

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si ()

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No ()



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BÓLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (✓)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si ()

No (✓)

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si (✓)

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (✓)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si ()

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativo, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si ()

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No ()

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si ()

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No ()



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS EN
MATERIA LABORAL

Objetivo: Analizar las nuevas modalidades contractuales en época de pandemia y su contradicción con la norma laboral contenida en la Constitución y Código del Trabajo.

1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores son de carácter primordial?

Si (✓)

No ()

2.- ¿Conoce usted sobre las nuevas modalidades contractuales, como contrato Joven, de Emprendimiento, Turístico Cultural y Creativa, implementados por el Gobierno Nacional en época de pandemia que entraron en vigencia a partir del 30 de octubre de 2020?

Si (✓)

No ()

3.- Debido a la crisis sanitaria del Covid-19 que está atravesando el país ¿Cree usted que las nuevas modalidades de trabajo, son de carácter Inconstitucional, es decir que contradicen a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución y Código del Trabajo vigentes?

Si ()

No (✓)

4.- ¿Piensa usted que con estos tipos de contratos hay retroceso en derechos, es decir por la forma de aplicación, como la ausencia de horas extras o suplementarias, tipo de jornadas, sin formalidad de contratos, ni beneficios de ley para el trabajador?

Si (✓)

No ()

5.- ¿Cree usted que con estos tipos de contrato ayudara a mejorar el alto índice de desempleo en el país?

Si ()

No (✓)

Evidencia de la aplicación de encuesta



