



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS, CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA**

**TEMA:**

**“LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO  
PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO  
PREVISTAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO”**

**INVESTIGADORA:**

**CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

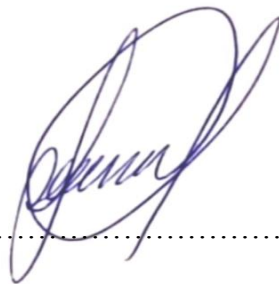
**Guaranda 2022**

## II. DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón** en mi calidad de Tutor del proyecto de Investigación, como modalidad de Titulación contemplado en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución de Consejo Directivo, **CERTIFICO** que, la Señorita **CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**, Egresada de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho , ha cumplido Todos los requisitos establecidos en el reglamento respectivo en la elaboración del Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el Tema **“LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO”** ; el mismo que cumple con todos los requerimientos legales , siendo de su propia autoría , en tal virtud , se aprueba el mismo y se autoriza la presentación para la calificación respectiva por parte del tribunal de grado que fuera designado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente:



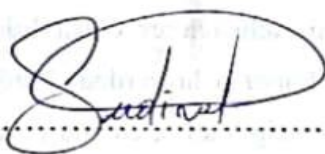
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**TUTOR**

### III. DECLARACION JURAMENTADA

Yo, **CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**, portadora de la cedula No. **195000250-9**, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre voluntaria que el presente proyecto de investigación, titulado **"LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO"**, es de mi autoría así como las expresiones vertidas en la misma que las he realizado bajo recopilación Bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, web, así como de artículos de la Legislación Nacional e Internacional, dejando a salvo el derecho de terceros, sobre la bibliografía consultada y sobre puntos de vista de los autores citados en este Trabajo de investigación.

Atentamente:



Carolina Yamilex Puzma Mena

**AUTORA**



2022-02-05-001P01447

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

OTORGADO POR:

CUANTÍA:



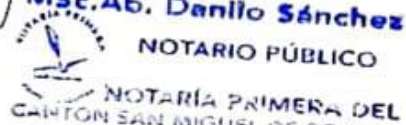
En el Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes veintiocho de Octubre del año dos mil veintidós. Ante mí, **ABOGADO FLAVIO DANILO SÁNCHEZ HUILCA**, Notario Público Primero de este Cantón, comparece la señorita: **CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**, de estado civil soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en el Barrio Tunantza, calle Luis Renteria y Alfredo López, del Cantón Zamora, Provincia de Zamora Chinchipe, encontrándose de tránsito por esta ciudad, con teléfono número: cero nueve siete nueve nueve tres cinco seis siete cuatro, por sus propios derechos; y, a pedido expreso de la compareciente se incorpora a la presente escritura pública, copia certificada de su cédula de ciudadanía y papeleta de votación vigente. La compareciente manifiesta ser mayor de edad, de nacionalidad ecuatoriana, legalmente capaz para obligarse y contratar, a quien de conocerle doy fe; en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta declaración; así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta declaración sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, manifiesta que para la celebración de la presente escritura pública de **DECLARACIÓN JURAMENTADA**, que en forma libre y voluntaria tiene a bien hacerla, previas a las advertencias de las penas del perjurio y la gravedad de su declaración, previo conocimiento que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento manifiesta que: Yo, **CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**, con cédula de ciudadanía número: uno nueve cinco cero cero cero dos cinco cero - nueve, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Investigación **"LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de Autora. Es todo cuanto puedo declarar bajo juramento y en honor a la verdad. Leída que le fue esta su declaración a la compareciente por mí el Notario, de principio a fin, en alta y clara voz, aquella la aprueba, se afirma y se ratifica en su contexto, para constancia firma conmigo el Notario en unidad de acto, quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo lo cual doy fe.

**CAROLINA YAMILEX PUZMA MENA**  
C.C. 195000250-9



**AB. FLAVIO DANILO SÁNCHEZ HUILCA**  
**NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN SAN MIGUEL**

**MSc. Ab. Danilo Sánchez**  
**NOTARIO PÚBLICO**



#### **IV. ACTA DE CALIFICACION DEL TRIBUNAL**

## V. REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND



### Document Information

Analyzed document Proyecto de investigacion Tesis, Carolina Puzma.docx (D147980915)  
Submitted 10/28/2022 7:37:00 PM  
Submitted by  
Submitter email caropuzma@gmail.com  
Similarity 9%  
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.urkund.com

### Sources included in the report

### Entire Document

### Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text  
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text  
As the text appears in the source.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Carolina Puzma", written over a large, faint circular watermark.

## **VI. DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a mi familia porque han sido mi motivación para cada día salir adelante, mi mayor inspiración de lucha y perseverancia mis padres los cuales me han enseñado desde pequeña a no rendirme pese a las adversidades de la vida, mis hermanos los cuales han sido mi ayuda, mis consejeros y sobre todo mis confidentes, a mi hijo el cual fue la fuerza y energía que me motivo a nunca rendirme y cada día luchar por cumplir mi objetivo.

A mi abuelita que fue la persona que me enseñó a que puedo y soy capaz de cumplir mis objetivos, mis metas, me enseñó a ver la vida más allá de un título, me enseñó a apasionarme, por lo que me gusta por amar mi profesión convirtiéndola en mi más grande vocación.

## **VI. AGRADECIMIENTO**

Quiero empezar agradeciendo a Dios por brindarme la sabiduría para poder cumplir mi objetivo.

El más grato agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar la cual me abrió sus puertas para cumplir mis objetivos, dotándome de un excelente sistema de educación, de un gran conocimiento transmitido en estos cinco años de carrera universitaria, por los docentes que el trascurso de mi formación han sido un ente primordial para apasionarme y llenarme de conocimientos.

Quiero dar el mayor de los Agradecimiento a mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla, por su paciencia y su enseñanza, por haber sido mi guía en las tutorías y durante mi carrera universitaria en su materia Derecho Laboral.

Y por último, sé que aunque pase los años, el tiempo no me alcanzara para agradecer todo el apoyo tanto económico como emocional que me supieron proporcionar mi familia.



**INDICE**

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>II. DECLARACIÓN DE AUTORIA.....</b>             | <b>II</b>                            |
| <b>III. DECLARACION JURAMENTADA .....</b>          | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| <b>IV. ACTA DE CALIFICACION DEL TRIBUNAL .....</b> | <b>V</b>                             |
| <b>V. REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND .....</b>    | <b>VI</b>                            |
| <b>VI. DEDICATORIA .....</b>                       | <b>VII</b>                           |
| <b>VI. AGRADECIMIENTO .....</b>                    | <b>VIII</b>                          |
| <b>CAPÍTULO I: .....</b>                           | <b>12</b>                            |
| 1.    Titulo.....                                  | 12                                   |
| 1.1    Resumen.....                                | 12                                   |
| Abstract.....                                      | 14                                   |
| 1.2    Introducción .....                          | 16                                   |
| 1.3    Planteamiento del Problema .....            | 17                                   |
| 1.4    Formulación del Problema.....               | 18                                   |
| 1.5    Hipótesis .....                             | 19                                   |
| 1.6    Variables .....                             | 19                                   |
| 1.6.1    Variable Independiente.....               | 19                                   |
| 1.6.2    Variable Dependiente .....                | 19                                   |
| 1.7    Objetivos.....                              | 20                                   |
| 1.7.1    Objetivo General.....                     | 20                                   |
| 1.7.2    Objetivos Específicos .....               | 20                                   |
| 1.8    Justificación .....                         | 21                                   |
| <b>CAPITULO II .....</b>                           | <b>22</b>                            |

|   |           |
|---|-----------|
| Marco Teórico .....   | 22        |
| 2. La Potestad Normativa.....   | 22        |
| 2.1 Tipos .....   | 22        |
| 2.3 El orden Político .....   | 23        |
| 2.4 Nuevas modalidades contractuales .....  | 23        |
| 2.4.1 Contrato joven y de formación .....   | 23        |
| 2.4.2 Contrato productivo .....   | 31        |
| 2.4.3 Contrato de emprendimiento .....  | 36        |
| 2.4.4 Contrato turístico y/o cultural y creativo .....  | 41        |
| 2.5 División de Poderes .....   | 47        |
| 2.6 Modalidad Atípica .....   | 48        |
| 2.7 Subordinación .....   | 48        |
| 2.8 Las modalidades atípicas del contrato de trabajo .....  | 50        |
| 2.9 Contenido y formalidades para la celebración de las modalidades contractuales especiales..... | 51        |
| 2.10 Competencias del Ministerio del Trabajo.....   | 52        |
| 2.11 La regulación del contrato de trabajo en el código laboral.....                              | 55        |
| <b>CAPITULO III.....</b>  | <b>57</b> |
| Metodología.....  | 57        |
| 3.1 Tipo de Investigación .....   | 57        |
| 3.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación .....  | 57        |
| 3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión .....   | 58        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.4 Población y Muestra .....                 | 58        |
| 3.5 Localización Geográfica del Estudio ..... | 58        |
| <b>CAPITULO IV .....</b>                      | <b>60</b> |
| <b>Resultados y Discusión .....</b>           | <b>60</b> |
| 4.1 Resultados .....                          | 60        |
| 4.2 Discusión .....                           | 68        |
| <b>CAPITULO V. ....</b>                       | <b>70</b> |
| Conclusiones y Recomendaciones .....          | 70        |
| 5.1 Conclusiones .....                        | 70        |
| 5.2 Recomendaciones .....                     | 71        |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>                     | <b>72</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                            | <b>74</b> |
| Anexo De Encuesta.....                        | 74        |

**Índice de Tablas**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>Tabla 1. ....</b> | <b>58</b> |
| <b>Tabla 2. ....</b> | <b>60</b> |
| <b>Tabla 3. ....</b> | <b>61</b> |
| <b>Tabla 4. ....</b> | <b>62</b> |
| <b>Tabla 5. ....</b> | <b>63</b> |
| <b>Tabla 6. ....</b> | <b>64</b> |
| <b>Tabla 7. ....</b> | <b>65</b> |
| <b>Tabla 8. ....</b> | <b>66</b> |
| <b>Tabla 9. ....</b> | <b>67</b> |

**Índice de Figuras**

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>Figura 1.....</b>  | <b>59</b> |
| <b>Figura 2.....</b>  | <b>60</b> |
| <b>Figura 3.....</b>  | <b>61</b> |
| <b>Figura 4.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>Figura 5.....</b>  | <b>63</b> |
| <b>Figura 6.....</b>  | <b>64</b> |
| <b>Figura 7.....</b>  | <b>65</b> |
| <b>Figura 8.....</b>  | <b>66</b> |
| <b>Figura 9.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>Figura 10.....</b> | <b>75</b> |
| <b>Figura 11.....</b> | <b>75</b> |
| <b>Figura 12.....</b> | <b>76</b> |
| <b>Figura 13.....</b> | <b>76</b> |

## **CAPÍTULO I:**

### **Problema**

#### **1. Título**

“La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo”

#### ***1.1 Resumen***

Las relaciones laborales en el Ecuador están reguladas por las disposiciones contenidas en el código del trabajo, cuerpo legal que regula las modalidades contractuales derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, la jornada de trabajo y las remuneraciones.

Pese a contar con la normatividad jurídica que regula las relaciones provenientes del trabajo uno de los problemas sociales que más afecta al Ecuador es el alto índice de desempleo y de subempleo, a decir de muchos empleadores por la rigidez normativa que establece el código del trabajo, lo que genera que muchos empleadores se abstengan de contratar laboralmente a sus trabajadores estableciendo una relación laboral bilateral y directa conforme establece la ley.

Frente a esta realidad en los últimos años el ministerio de trabajo mediante la emisión de una serie de acuerdos ministeriales ha ido regulando nuevas modalidades contractuales, estableciendo reglas inclusive contradictorias con lo que establece el código del trabajo así por ejemplo mediante acuerdos ministeriales se han creado el contrato joven, el contrato productivo, el contrato turístico, que se establece como tiempo de duración de dichos contratos el periodo de un año, cuando el artículo 14 del código del trabajo dispone que el contrato tipo en la legislación Ecuatoriana es el contrato por tiempo indefinido.

Estos hechos han concitado la discusión de los profesionales del derecho y de empleadores y trabajadores, ya que por un lado el ente rector de la política laboral que es el ministerio de trabajo mediante acuerdos ministeriales establece nuevas modalidades de contratos con reglas distintas e inclusive contradictorias a las que se establece en el código del trabajo, hay sectores laborales y sindicales que critican esta actuación del ministerio del trabajo ya que consideran que se está atentando a los derechos laborales de los trabajadores reconocidos en la norma constitucional.

Lo indicado anteriormente constituye el objeto principal de esta investigación, en la misma que pretendo clarificar la potestad normativa del ministerio de trabajo para regular nuevas modalidades contractuales, y si esta potestad no afecta inclusive al orden jerárquico normativo previsto en la constitución

Para cumplir con el objetivo previsto se ha seleccionado adecuadamente un enfoque mixto con alcance descriptivo y explicativo, que se fundamenta en el análisis bibliográfico aplicando el método analítico que me permitirá situar de un modo jurídico-objetivo al tema de investigación para determinar si es que el procedimiento adoptado por el ministerio de trabajo transgrede o no la normativa jurídica para de esta manera viabilizar y justificar ampliamente el fenómeno estudiado

### **Palabras Claves**

Contrato de trabajo, empleador, trabajador, modalidades de trabajo, código de trabajo, acuerdo ministerial, derechos, desempleo.



## **Abstract**

Labor relations in Ecuador are regulated by the provisions contained in the labor code, a legal body that regulates the contractual modalities, rights and obligations of employers and workers, the working day and remuneration.

Despite having the legal regulations that regulate labor relations, one of the social problems that most affects Ecuador is the high rate of unemployment and underemployment, according to many employers due to the regulatory rigidity established by the labor code, which generates that many employers refrain from hiring their workers by establishing a bilateral and direct employment relationship as established by law.

Faced with this reality, in recent years the Ministry of Labor, through the issuance of a series of ministerial agreements, has been regulating new contractual modalities, establishing rules that are even contradictory to what is established in the Labor Code, for example, through ministerial agreements, the young contract, the productive contract, the tourist contract, which is established as the duration of said contracts the period of one year, when article 14 of the labor code provides that the standard contract in Ecuadorian legislation is the contract for an indefinite period .

These facts have sparked the discussion of legal professionals and employers and workers, since on the one hand the governing body of labor policy, which is the Ministry of Labor, through ministerial agreements, establishes new contract modalities with different and even contradictory rules to those established in the labor code, there are labor and union sectors that criticize this action of the labor ministry since they consider that the labor rights of workers recognized in the constitutional norm are being violated.

The aforementioned constitutes the main object of this investigation, in which I intend to clarify the normative power of the Ministry of Labor to regulate new contractual modalities, and if this power does not even affect the normative hierarchical order foreseen in the constitution.

To meet the intended objective, a mixed approach with a descriptive and explanatory scope has been properly selected, which is based on the bibliographical analysis applying the analytical method that will allow me to situate the research topic in a legal-objective way to determine if the The procedure adopted by the Ministry of Labor transgresses or not the legal regulations in order to make the phenomenon studied viable and widely justified.

### **Keywords**

Employment contract, employer, worker, work modalities, labor code, ministerial agreement, rights, unemployment.

## ***1.2 Introducción***

Desde la promulgación del código del trabajo en el año de 1938 se estableció en dicho cuerpo legal la manera como se establece la relación laboral, y las diferentes formas de contratación que son aplicadas y utilizadas en base a la calidad del trabajo, a la forma de pagar la remuneración, al tipo de obra contratada que de una u otra manera han estado siempre en relación con la realidad jurídica laboral del país.

Con el progreso de la humanidad y el desarrollo de los tiempos, el mundo mismo ha ido evolucionando y también las relaciones provenientes del trabajo se han ido modernizando, suscitándose problemas laborales como el subempleo y el desempleo fenómenos sociales a los cuales el estado a través de las políticas públicas debe atenderla de manera urgente.

En el Ecuador el código del trabajo ha permanecido estático desde su promulgación y lo que se ha realizado es reformas parches que no han logrado solucionar los problemas del desempleo y subempleo en el Ecuador, es ahí donde el ministerio de Trabajo entidad encargada de aplicar la política laboral en el Ecuador a través de la emisión de acuerdos ministeriales ha ido regulando modalidades de contratos que en muchos casos contradicen a las normas previstas en el código del trabajo inclusive afectan derechos laborales.

Es ahí entonces donde surge la necesidad de investigar este tema para poder determinar hasta donde es legítima esa actuación del ministerio del trabajo legislando a través de acuerdos ministeriales con normatividad que muchas veces contradice a la normativa legal vigente, y es eso precisamente lo que enfoco en esta investigación.

### ***1.3 Planteamiento del Problema***

Doctrinariamente se define a los derechos laborales como derechos humanos o al menos inherentes a la dignidad de la persona, denotando la importancia de estos y la responsabilidad Estatal que se requiere para la protección legal y para la protección de la política a fin que puedan ser ejecutados adecuadamente.

La constitución de la república en el artículo 425 establece el origen jerárquico de la aplicación de la normativa estableciendo el orden respectivo en el que en un andarivel superior esta la ley y en un andarivel inferior esta los acuerdos, inclusive la norma dispone que en el caso de conflicto de normas se aplicara la jerarquía normativa que señala la constitución.

El Ecuador al ser un Estado garantista de derechos que están plasmados en la Constitución y al ser suscriptor de varios convenios Internaciones sobre todo de los convenios emitidos por la organización Internacional del trabajo los cuales garantizan el respeto a los derechos laborales, no se puede concebir que por solucionar un problema social se atropelle el ordenamiento jurídico existente.

De lo dicho anteriormente es motivo de discusión jurídica la potestad normativa del ministerio del trabajo para regular nuevas modalidades contractuales no previstas en el código laboral y aun con reglas y disposiciones contrarias a las establecidas en el código del trabajo.

Si bien es cierto dentro del estatuto orgánico funcional del ministerio del trabajo le otorga la rectoría en el ámbito de la política laboral en el Ecuador, pero, dicha actividad debe estar amparada en la legislación vigente, no es posible pensar que mediante un acuerdo ministerial se pretenda reformar normas jurídicas existentes como tipología de contratos, plazo de duración de los mismo, jornadas de trabajo entre otros.

El ministerio de trabajo con el de combatir el desempleo y el subempleo a través de los acuerdos ministeriales ha ido regulando nuevas modalidades de contratos como por ejemplo el contrato joven, el contrato productivo, el de emprendimiento, en cuya normativa estipula por ejemplo el plazo de duración de estos contratos de 1 año, contradiciéndose con la norma prevista en el artículo 14 del código del trabajo cuando se establece que el contrato tipo en la legislación ecuatoriana es el contrato por tiempo indefinido generándose una contradicción legal entre lo que determina la ley, es decir el código del trabajo y el acuerdo ministerial.

En la ley orgánica de emprendimiento promulgada en febrero del 2020 también se crea una nueva modalidad de contrato que es el contrato de emprendimiento en donde establece también como periodo de duración de este contrato de 1 año generándose la contradicción legal entre esta nueva ley y el código del trabajo que establece que el contrato tipo en nuestra legislación es el contrato por tiempo indefinido.

Si bien es cierto la constitución de la república en el artículo 325 garantiza el derecho al trabajo y garantiza también todas las modalidades de trabajo, pues estas deben guardar relación con lo que está regulado en la normativa legal y sobre todo respetando el orden jerárquico normativo.

#### ***1.4 Formulación del Problema***

Las nuevas modalidades contractuales en el ámbito laboral y que están regulados mediante acuerdos ministeriales, tienen la consistencia jurídica para ser considerados como normas de aplicación obligatoria en el contexto jurídico ecuatoriano.

### ***1.5 Hipótesis***

Las modalidades contractuales creadas en la legislación ecuatoriana por parte del ministerio del trabajo están adecuadas al ordenamiento jurídico nacional y respetan el orden jerárquico normativo.

### ***1.6 Variables***

#### **1.6.1 Variable Independiente**

El ministerio del trabajo.

#### **1.6.2 Variable Dependiente**

Potestad normativa para crear modalidades contractuales.



## ***1.7 Objetivos***

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la ilegalidad cometida por el ministerio de trabajo al crear nuevas modalidades contractuales en materia laboral no previstas en el código de trabajo.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Analizar y explicar el orden jerárquico de la aplicación de las normas previstas en la constitución.
- Argumentar jurídicamente las afectaciones legales que ocasionarían las modalidades contractuales creadas a través de acuerdos ministeriales
- Verificar la potestad normativa del ministerio del trabajo.

### ***1.8 Justificación***

La presente investigación titulada la “Potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo”, se justifica plenamente al tratarse de un tema novedoso y de gran análisis desde el ámbito constitucional y laboral, ya que con este trabajo pretendo dar a conocer de manera crítica y objetiva la legalidad o no de la potestad normativa del ministerio del trabajo para crear nuevas modalidades de contratos.

Tiene trascendental importancia de esta investigación ya que se refiere a un grupo importante de personas que buscaran una oportunidad laboral a través de una de las modalidades de contrato creados mediante acuerdos ministeriales, enfatizando uno de los mayores problemas sociales que hoy por hoy vive el Ecuador y que es el desempleo aun afectando a personas con preparación académica de tercer y cuarto nivel.

Finalmente se justifica esta investigación ya que al tratarse de un tema nuevo e innovador no existen trabajos e investigaciones anteriores que se hallan realizado sobre este tema.

## CAPITULO II

### Marco Teórico

#### 2. La Potestad Normativa

La potestad es tener una autoridad legal concedida por el Estado. A quien se le otorga (la potestad) es titular de un poder que le coloca en una posición jurídica superior en relación a los sujetos obligados.

También puede decirse que la potestad es un poder general de actuación que se confiere por el ordenamiento jurídico y hace que unas personas queden obligadas a algo. Sin embargo, la potestad no solo significa derechos, sino también obligaciones.

Según Oyarte (2015) define a la potestad normativa como la facultad de un órgano normativo competente para crear actos normativos, los cuales son de carácter general, universal, abstracto, obligatorio, de aplicación coactiva, permanente y carente de ejecutoriedad.

#### 2.1 Tipos

Dependiendo de en qué ámbito jurídico nos encontremos hay diferentes tipos de potestad. Aquí vemos algunas de ellas:

- Administrativa: Poder desarrollar los objetivos que marque la ley.
- Disciplinaria: Imponer sanciones a quien incumpla con la normativa.
- Expropiatoria: Poder de quitar bienes o derechos cuando concurren los requisitos establecidos en la ley como utilidad pública.
- Jurisdiccional: Poder para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.
- Tributaria: Establecer gravámenes de acuerdo con las normas. (Trujillo, 2022)

### ***2.3 El orden Político***

Según (Parejo, 1994) El orden político se trata fundamentalmente de evitar una intervención directa del Estado (el poder público) en ciertos sectores, que se considera significativamente inoportuna e inadecuada; en el orden jurídico, se trata de posibilitar una acción ordenadora o reguladora más adaptada a las exigencias, a tal respecto, de sectores especialmente sensibles, gracias al otorgamiento de las pertinentes facultades a nuevas instancias dotadas de formas de actuación más diversificadas quiere decirse más blandas y concertadas y, en todo caso, más aceptadas y eficaces que las propias de la Administración pública directa.

### ***2.4 Nuevas modalidades contractuales***

En el Ecuador existen más de 17 modalidades contractuales. A partir del 30 de octubre del 2020, la legislación laboral cuenta con 4 nuevas modalidades. El contrato juvenil, de emprendimiento, turístico y/o cultural y creativo y productivo.

#### **2.4.1 Contrato joven y de formación**

Mediante acuerdo ministerial MDT-2020-223 El ministerio de trabajo emite el acuerdo ministerial que regula “EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN” en los siguientes términos:

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.

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.

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 55 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 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. 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.

#### **2.4.2 Contrato productivo**

Mediante acuerdo ministerial MDT-2020-220 El ministerio de trabajo emite el acuerdo ministerial que regula “LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS” en los siguientes términos.

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 productivo.- 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 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 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 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.

### **2.4.3 Contrato de emprendimiento**

Mediante acuerdo ministerial MDT-2020-222 El ministerio de trabajo emite el acuerdo ministerial que regula “EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO. ” en los siguientes términos.

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 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 emprendedores 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 emprendimientos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato de emprendimiento 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 del emprendimiento. 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 de emprendimiento 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.

#### **2.4.4 Contrato turístico y/o cultural y creativo**

Mediante acuerdo ministerial MDT-2020-221 El ministerio de trabajo emite el acuerdo ministerial que regula “LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO” en los siguientes términos:

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.

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.

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.

### ***2.5 División de Poderes***

La división de poderes es el principio organizativo de los Estados modernos según el cual las funciones legislativa, ejecutiva y judicial se ejercen a través de órganos distintos e independientes entre sí.

La división de poderes permite que los diferentes poderes se limiten y moderen recíprocamente, creando una dinámica de pesos y contrapesos, de modo que entre ellos haya equilibrio y ninguno pueda prevalecer sobre el resto.

La separación de poderes impide, pues, que haya abusos de autoridad, pues la autoridad pública se encuentra distribuida de manera equilibrada entre estos tres órganos fundamentales del estado.

El objetivo de la división de poderes, en este sentido, es evitar la concentración de los poderes del Estado en una sola persona, órgano o corporación, lo que vendría a posibilitar los abusos de autoridad y, con el tiempo, el surgimiento e instauración de un régimen autoritario o tiránico.

La primera formulación formal de la moderna teoría de división de poderes es obra del pensador francés Montesquieu, quien sostenía que en cada Estado había tres clases de poderes con funciones y campos de acción bien delimitados:

- El poder legislativo, que es el encargado de hacer, corregir o derogar las leyes.
  
- El poder ejecutivo, que es el responsable de la gestión de los asuntos del Estado, de aplicar el orden jurídico, representar a la nación a nivel internacional, comandar las fuerzas armadas y ejecutar políticas de acuerdo con la voluntad popular y las leyes.



- El poder judicial, que es el que tiene como objeto interpretar las leyes e impartir justicia en los conflictos entre los ciudadanos.

En la división de poderes es fundamental para la existencia de la libertad, porque con ella ninguno de estos poderes tendrá la fuerza suficiente para imponerse sobre los otros e instaurar un régimen autoritario (SIGNIFICADOS, 2022)

### ***2.6 Modalidad Atípica***

El contrato eventual de trabajo es una modalidad atípica de empleo, que permite al empleador beneficiarse de la prestación de un trabajador por un plazo determinado y bajo condiciones en las cuales no se incurra en gastos ineficientes. Por otro lado, el trabajador puede utilizar este tipo de trabajo para capacitarse y promocionarse hacia un mercado laboral, entendiendo que éste cada vez es más competitivo y que la pertenencia permanente a un mismo empleador, de forma prolongada, puede que no se adapte a la carrera profesional que el trabajador planifica. El ideal del Estado no debe ser eliminar este tipo de trabajo, sino buscar medios para que en lo posible se logre el ideal del trabajo digno.

### ***2.7 Subordinación***

Tradicionalmente, los contratos son instrumentos para la disminución de riesgos, los cuales se desprenden de las relaciones jurídicas. Ese entender es propio de la contratación comercial, donde las pretensiones entre las partes del contrato son paralelas y, además, la calidad de los contratantes es igualitaria. Ahora, en la contratación laboral, esta relación no es posible, porque en la celebración de un contrato de trabajo necesariamente una de las partes se encontrará en una situación desfavorable, debido a un principio básico del Derecho laboral, sin el cual no podría accionarse sus fundamentos de protección: la subordinación.

La subordinación, según la Real Academia de la Lengua Española, se subsume a la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien. En ese sentido, el trabajador necesariamente tendrá una posición desfavorable ante las prestaciones, que regulen la relación laboral; la expresión máxima de ello es la posibilidad de *ius variandi*, entregada exclusivamente al empleador.

Por ser un aspecto fundamental del contrato de trabajo, la subordinación no puede ser obviada, ergo existirá como condición necesaria de la prestación de servicios lícitos y personales, por parte del trabajador, y por la cual recibirá su remuneración

El empleador utiliza la fuerza de otro para lograr los fines productivos propuestos; la fuerza de trabajo es prestada por el trabajador, quien voluntariamente decide limitar su tiempo, esfuerzo y disposición en pro de la contraprestación ofrecida por el empleador, es decir, el salario. Esta relación laboral existente se funda en diferentes principios constitucionales, que buscan modelarla y limitarla para que no se permita el abuso del ser humano sobre otro, algo que no ha sido ajeno a la historia social, donde la desigualdad irracional y el atropello han sido elementos innegables del Derecho laboral y sobre los que obtiene su campo de acción.

El beneficio de la subordinación se le entrega al empleador porque se entiende que es él quien arriesga en mayor medida los factores de producción en una empresa; así, al conocer los riesgos inherentes del comercio, necesariamente deberá aplicar los niveles de diligencia que considere necesarios para que su empresa logre producir de forma esperada. Las órdenes que emite el empleador son su derecho consagrado, ya que, si no pudiese dirigir el comportamiento y la prestación de servicios del trabajador, simplemente no le sería funcional

### ***2.8 Las modalidades atípicas del contrato de trabajo***

En términos generales, las modalidades atípicas del régimen laboral son todas aquellas que no se encuentran dentro de la modalidad típica legal; es decir, aquellas en la cual se cumple una jornada de ocho horas diarias, cinco días a la semana -o seis, dependiendo del país- con una indeterminación del plazo de duración de la relación laboral. Esta modalidad estándar es el deber ser del contrato de trabajo, donde se entendería que se delimitan y contienen todos los principios y derechos fundamentales, que buscan proteger al trabajador por ser la parte vulnerable de las relaciones de trabajo. (Burneo, 2019)

Existen diferentes categorías de trabajo atípico, las cuales se diferencian en aspectos relativos a la permanencia, horas de trabajo, remuneración y condiciones. Las modalidades atípicas son esencialmente: el trabajo temporal, o también llamado eventual; el contrato a tiempo parcial; la contratación por intermedio de agencias de prestación de servicio de personal -catalogado en varios países como intermediación laboral-; y, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. Por otro lado, también existe el llamado contrato de cero horas, el cual no será tomado en cuenta en el presente artículo, debido a su complejidad y porque tiene un acercamiento mayor a temas. (Burneo, 2019)

Como la precariedad laboral y la inseguridad jurídica, que no serán tratados por ahora. Para el siguiente análisis, únicamente serán considerados la prestación de servicios de manera temporal, ocasional o eventual. Por un lado, porque la contratación, a través de agencias de intermediación laboral, es catalogada como ilegal en ciertos países como el Ecuador, por lo que adentrarse en su ilegalidad, se ligaría más hacia los aspectos de los derechos fundamentales del trabajador, con respecto a la tercerización laboral y la desviación de responsabilidades de los empleadores; si bien, inicialmente,

no es una modalidad típica de trabajo, con respecto a los beneficiarios de la prestación, los trabajadores que prestan este tipo de servicios, están ligados de manera permanente y típica a las empresas intermediadoras, de manera que depende de la perspectiva de cómo se lo quiera analizar para encuadrarse en una u otra arista. (Burneo, 2019)

Contra esos principios, no puede defenderse, bajo fundamento alguno, que propugne una especie de liberación laboral, aún si se tratase de una crisis económica y de generación de empleo, como la que se está viviendo en gran parte de Latino América. (Burneo, 2019)

### ***2.9 Contenido y formalidades para la celebración de las modalidades contractuales especiales***

En cualquiera de las modalidades previstas, el contrato especial de trabajo debe celebrarse por escrito y las cláusulas deben contener lo siguiente:

- Identificación de las partes, consignar el domicilio de cada una de ellas y los datos de contacto como correos electrónicos y números telefónicos.
- Mencionar el puesto u ocupación del trabajador y las actividades que desempeñará.
- Estipular el lugar donde el trabajador ejecutará sus actividades y el horario de trabajo.
- La duración del contrato en los casos que la modalidad prevea la posibilidad de estipular un plazo.
- La forma en que se pagará la remuneración.
- Identificar el emprendimiento, en caso de que sea necesario, en el cual el trabajador desempeñará sus labores. (Trujillo J. , 2021)

Los requisitos de contenido previstos en las normas ministeriales no difieren de lo previsto en el artículo 21 del Código del Trabajo, por lo cual no se evidencia innovación ni modificación alguna por parte de los actos normativos del Ministerio del Trabajo con respecto a las disposiciones legales que regulan el contrato escrito. Dependiendo de la modalidad contractual, la consignación de la información referente al domicilio y datos de contacto del trabajador es de suma importancia, ya que, en base a dicha información, el empleador tendrá que convocar nuevamente a los trabajadores que fueron contratados por contratos especiales para el desarrollo de proyectos, eventos o actividades temporales o periódicas de cada sector productivo. (Trujillo J. , 2021)

En caso que el trabajador no contestare el llamado del empleador dentro de los plazos previstos en cada modalidad, el empleador queda liberado de convocar nuevamente a dicho trabajador.

En lo referente a las formalidades de las modalidades contractuales especiales reguladas por el Ministerio del Trabajo, la normativa ministerial prevé que se adjunten documentos habilitantes. Ambas partes deben adjuntar copias de cédula y papeleta de votación, así como el croquis del domicilio del trabajador. En el caso del empleador, éste debe adjuntar copia del Certificado del Registro Único de Contribuyentes (RUC), los registros o patentes que sean necesarias para el funcionamiento de la empresa y, en caso que el empleador sea una persona jurídica, la copia del nombramiento del representante legal de dicha sociedad. (Trujillo J. , 2021)

### ***2.10 Competencias del Ministerio del Trabajo***

El Ministerio del Trabajo es un órgano adscrito a la administración pública central, el cual carece de personalidad jurídica y ejerce las atribuciones que le determine el Presidente de la República y aquellas asignadas por ley. Según los artículos 45 y 46 del Código Orgánico Administrativo (COA), en concordancia con el artículo 3 del

Estatuto 42 del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE), la administración pública central la ejerce el Presidente de la República. La Administración tiene personarí jurídica única y sus órganos dependientes solamente tienen las competencias que determine el Presidente.

El artículo 16, literal g) del ERJAFE establece que uno de los ministerios en que se organiza la función ejecutiva es el Ministerio del Trabajo. El artículo 1 del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio del Trabajo (ROFMT) determina que el Ministerio del Trabajo es el organismo estatal encargado de formular, dirigir y ejecutar las políticas sociales en materia laboral, promover el empleo y desarrollar los recursos humanos.

Las funciones del Ministerio del Trabajo, además de las que le confiera la ley, se encuentran recogidas en los artículos 8 y 9 del ROFMT, en concordancia con el artículo 10, numeral 1.1.1.1, del Acuerdo Ministerial MDT-2017-0052, las cuales consisten principalmente en:

- Orientar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral.
- Intervenir en los conflictos laborales individuales y colectivos.
- Establecer los mecanismos de mediación para resolver controversias laborales.
- Dirigir las políticas salariales del sector privado y público.
- Proteger los derechos laborales y de asociación de los trabajadores.
- Expedir acuerdos o resoluciones dentro del ámbito laboral.
- Organizar su funcionamiento orgánico.

- Emitir políticas públicas encaminadas a generar empleo para la población ecuatoriana.

- Emitir políticas públicas con la finalidad de capacitar al sector público y gestionar la reforma institucional dentro de las diferentes entidades que conforman el sector público, con las excepciones previstas en la ley.

- Proponer reformas a la legislación laboral y del servicio público.

- Presidir e integrar los consejos, comités y los cuerpos colegiados establecidos en el ordenamiento jurídico.

De otra parte, en lo que corresponde a la investigación de la presente disertación, según el art. 23.1 del Código del Trabajo (CT), el Ministerio del Trabajo tiene la atribución de “regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República”.

En esta línea, el art. 23.1 del CT establece, acorde lo descrito anteriormente en la investigación, una delegación normativa por parte del legislador para que un órgano administrativo regule una materia sujeta a reserva de ley. La ley delegante<sup>2</sup> estableció la habilitación para que el Ministerio del Trabajo expida actos normativos dentro de los límites previstos en la ley delegante y solamente en relación a la materia delegada, que en este caso es regulación laboral.

Al respecto, el artículo 128 del COA, en concordancia con el artículo 80 del ERJAFE, establece que el acto normativo es la declaración unilateral, en ejercicio de una competencia administrativa, que produce efectos jurídicos generales y no se agota con su cumplimiento. De otra parte, el artículo 131.2 del COA prohíbe que un acto normativo de la administración regule materias sujetas a reserva de ley.

### ***2.11 La regulación del contrato de trabajo en el código laboral***

Siendo el trabajo la actividad esencial mente humana sustituible de valoración económica, para que esta actividad laboral se produzca se da previamente una relación laboral en la misma que se configuran los 4 elementos esenciales del contrato de trabajo que son el acuerdo de voluntades, la prestación de servicios, la relación de dependencia y la remuneración.

Indudablemente que el primer elemento de la relación laboral se da envase al acuerdo de voluntades lo implica en convenir todas las condiciones de la relación laboral lo que generan las cláusulas contractuales que deben estar apegadas a lo que establece la normativa legal vigente.

En el código del trabajo ecuatoriano se establece a partir del Artículo 8 las regulaciones del contrato de trabajo estableciéndose las modalidades contractuales previstas en la ley como son los contenidos a partir del artículo 11 cuando el código considera como tipos de contratos laboral, el contrato exprés, tácito, asueldo, jornal, en participación, y mixto, por tiempo indefinido, de temporada eventual y ocasional, por obra acierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.

Estas son los tipos o modalidades contractuales señalados en el código de trabajo, pero a pesar de ello el ministerio de trabajo mediante acuerdos ministeriales a emitido regulaciones y agregado otros tipos de contratos cuyas características y especificaciones ya los mencionamos anteriormente como son el contrato productivo, el contrato turístico o cultura, el contrato joven, el contrato de emprendimiento.

El artículo 14 del código del trabajo establece que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o



permanente, exceptuándose de esta regla general únicamente a los contratos por obra acierta que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador, los contratos eventuales ocasionales y de temporada y los contratos de aprendizaje, determinando el literal D del artículo 14 los demás que determine la ley, siendo puntual en esta disposición al referirse a la ley mas no a los acuerdos ministeriales.

Por otro lado es necesario hacer énfasis al orden jerárquico normativo previsto en la constitución de la república del Ecuador, contenidas en el Artículo 424.

## CAPITULO III

### Metodología

#### 3. Método de la investigación

##### **Método Inductivo**

Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales mismo que se logra con la investigación de la potestad normativa que la ley le otorga al ministerio del trabajo para establecer nuevas modalidades de contratos.

##### **Método Deductivo.**

Parte de lo general a lo particular, puesto que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.

##### **Método Estadístico.**

Se lo utiliza para recopilar información sobre el problema propuesto.

#### ***3.1 Tipo de Investigación***

El tipo de investigación es básica, pues se da a conocer sobre las afectaciones que ocasiona a los empleadores y trabajadores la emisión de nuevas modalidades de contratos de trabajo a través de acuerdos ministeriales.

#### ***3.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación***

**Encuesta.** - Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

**Entrevista.** - Es un instrumento de investigación que permite el intercambio de opiniones o ideas sobre un tema determinado con el fin de obtener la información que sustente la investigación y estudio

**Recopilación de Información.** - Se recopilará la información contenida en libros y leyes.

**Internet.** - A través de la red se podrá acceder a la información relacionada con el tema de investigación

### ***3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión***

**Criterio de inclusión** se toma en cuenta al ministerio del trabajo como ente rector de la política laboral en el Ecuador

**Criterio de explosión** los demás ministerios que integran la función ejecutiva que tienen sus roles específicos acorde a las actividades que desempeñan.

### ***3.4 Población y Muestra***

**Tabla 1.**

“Número de personas a ser encuestadas”

| <b>ESTRATO</b>            | <b>POBLACIÓN</b> |
|---------------------------|------------------|
| Empleadores               | <b>10</b>        |
| Trabajadores              | <b>10</b>        |
| Profesionales del Derecho | <b>10</b>        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>30</b>        |

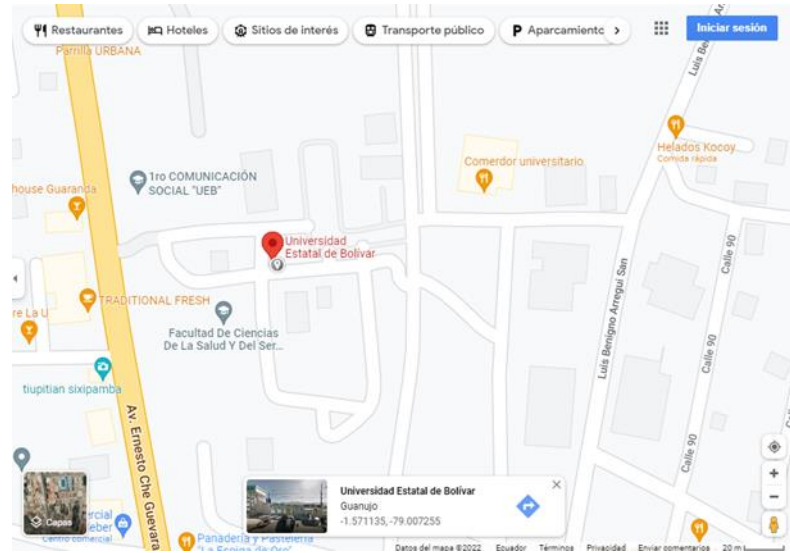
*Fuente: Carolina Yamilex Puzma Mena*

### ***3.5 Localización Geográfica del Estudio***

El área de estudio se encuentra Ubicado dentro de la Provincia de Bolívar, cantón Guaranda, Universidad Estatal de Bolívar

**Figura 1.**

Imagen del mapa de Ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar



*Fuente: Google Map*

## CAPITULO IV

### Resultados y Discusión

#### 4.1 Resultados

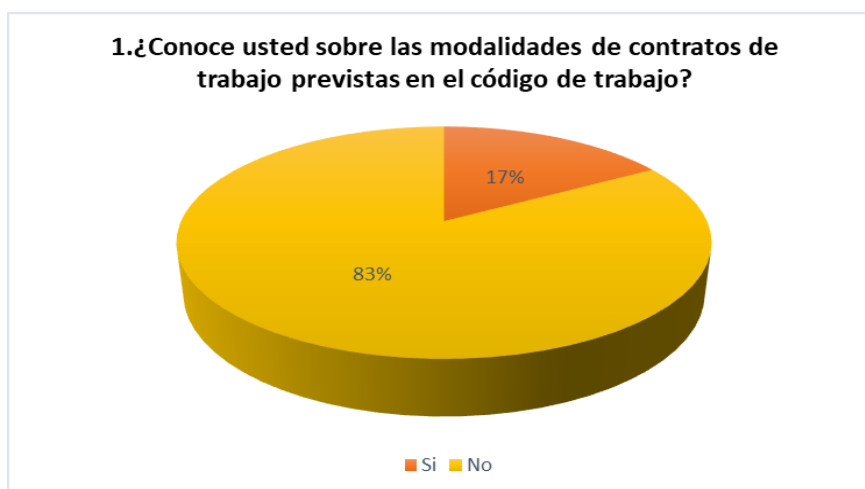
**Tabla 2.**

1. ¿Conoce usted sobre las modalidades de contratos de trabajo previstas en el código de trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 5          | 17%        |
| No        | 25         | 83%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 2.**



Elaborado por: *Carolina Puzma*

#### Análisis e Interpretación de Resultado

En relación a la primera pregunta la mayoría de encuestados no conocen sobre las modalidades contractuales previstas en el código del trabajo, y esto hace que se precarice la relación laboral ya que en muchas ocasiones ni siquiera se logra firmar un contrato de trabajo por escrito y pero aun un contrato en relación a la actividad laboral específica del trabajador.

**Tabla 3.**

2. ¿Coincidiera que el código del trabajo regula todas las modalidades contractuales que se aplica en la práctica?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 18         | 60%        |
| No        | 12         | 40%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 3.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

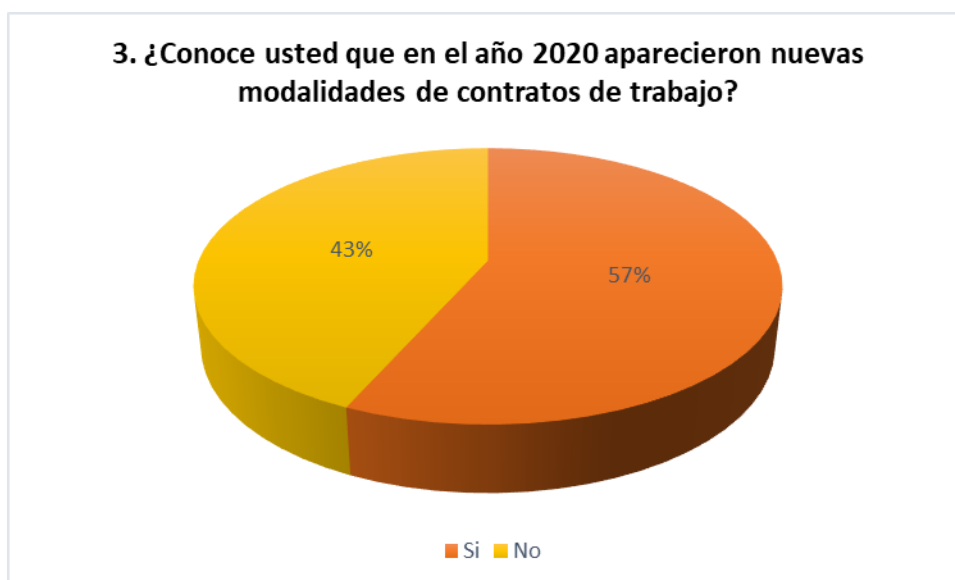
La mayoría de encuestados indica que el código del trabajo si regula las modalidades contractuales que se aplican en la práctica pero esto se entiende en el sentido de establecer común y corriente relación laboral sin que se precise la utilización de contratos especiales como por ejemplo el de Tarea, el de participación entre otros.

**Tabla 4.**

3. ¿Conoce usted que en el año 2020 aparecieron nuevas modalidades de contratos de trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 17         | 57%        |
| No        | 13         | 43%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 4.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

El 57% de los encuestados que no marca una gran diferencia conocen de la existencia de nuevas modalidades de contratos, pero no pueden precisar cuáles son ni tampoco las características de cada modalidad, estableciéndose un importante 43% que desconocen de estas nuevas modalidades contractuales.

**Tabla 5.**

4. ¿Cree usted que el ministerio de trabajo tiene la potestad legal para mediante acuerdo ministerial crear nuevas modalidades de contratos de trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 20         | 67%        |
| No        | 10         | 33%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 5.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

El 67% de las personas encuestadas consideran que el ministerio de trabajo si tiene la potestad legal para a través de acuerdos ministeriales crear nuevas modalidades de contratos, a lo mejor esta respuesta tiene relación a que el ministerio de trabajo es el que rige la política laboral en el ecuador y es por ello dicha respuesta.

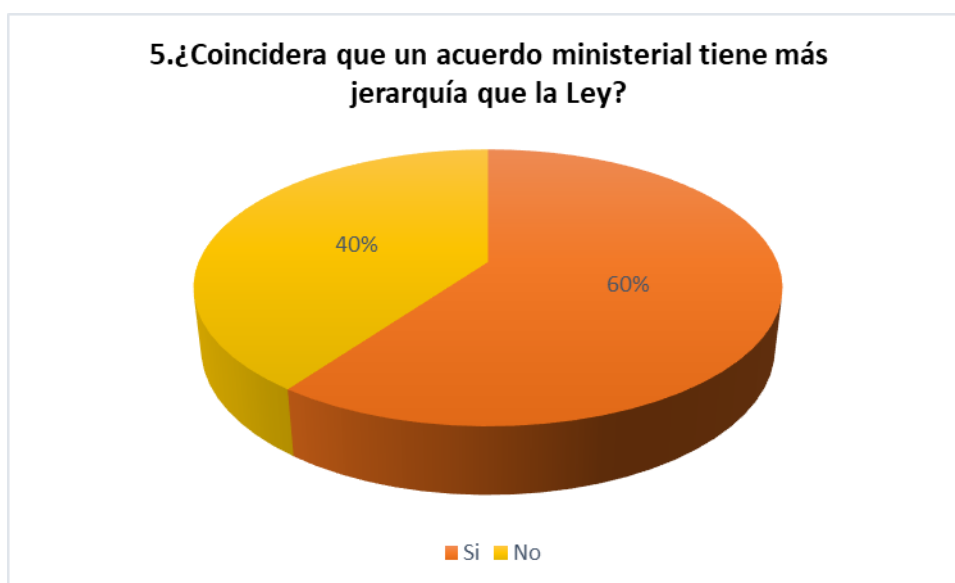


**Tabla 6.**

5. ¿Coincidiera que un acuerdo ministerial tiene más jerarquía que la Ley?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 18         | 60%        |
| No        | 12         | 40%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 6.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

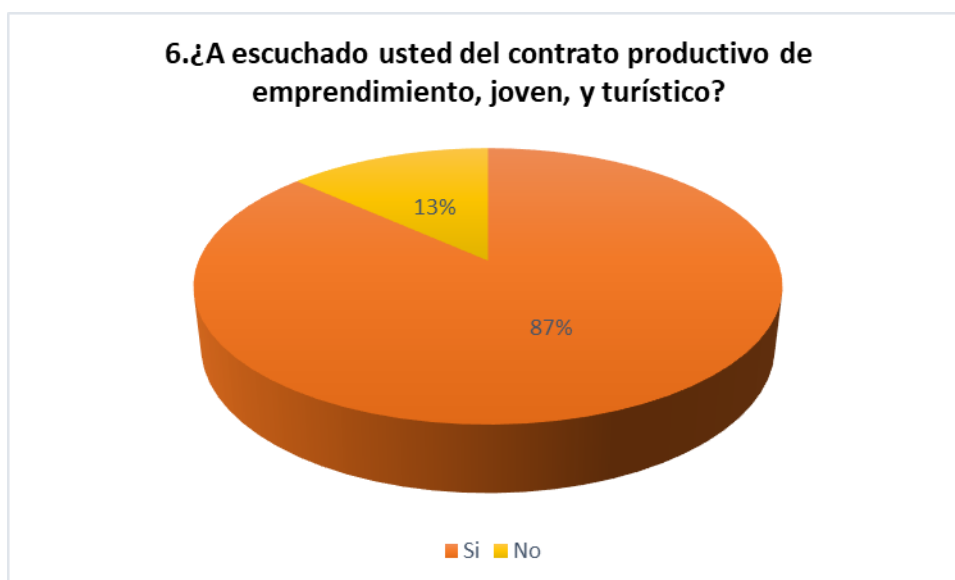
Es lamentable el desconocimiento que tiene la población sobre el orden jerárquico normativo y es por ello que el 60% de encuestados considera que un acuerdo ministerial tiene más jerarquía que la ley en relación a un 40% que opina lo contrario

**Tabla 7.**

6. ¿A escuchado usted del contrato productivo de emprendimiento, joven, y turístico?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 26         | 87%        |
| No        | 4          | 13%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 7.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

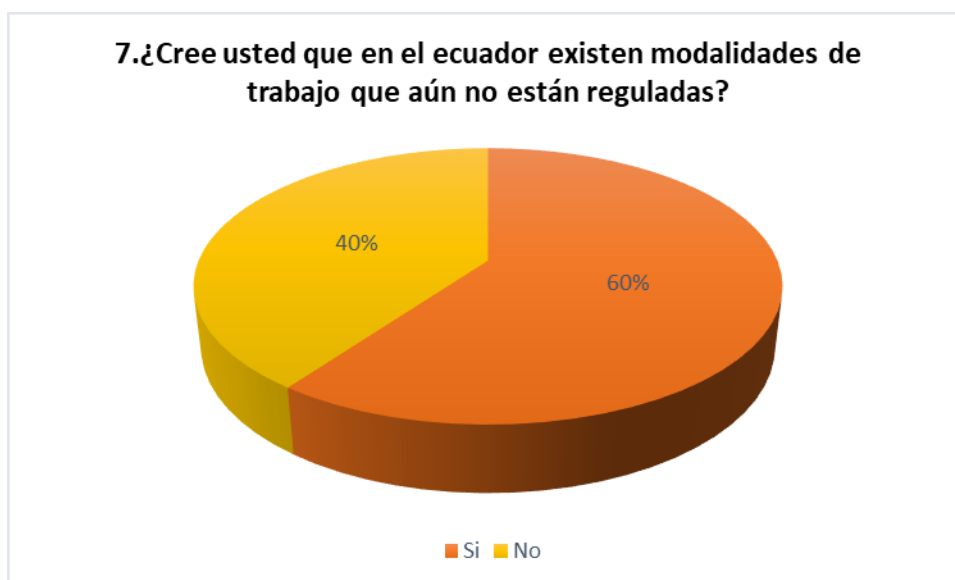
La mayoría de la población encuestada conocen la de las nuevas modalidades de contrato aunque no necesariamente las conozcan todas pero si al menos una de ellas, frente a un 13% que desconoce de estas modalidades últimamente implementadas.

**Tabla 8.**

7. ¿Cree usted que en el Ecuador existen modalidades de trabajo que aún no están reguladas?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 18         | 60%        |
| No        | 12         | 40%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 8.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

La mayoría de personas encuestadas consideran que en nuestro país aun existen modalidades contractuales que no están reguladas y esto se debe a que nuestro código del trabajo tiene tantos años de vigencia y no ha sido actualizado en su contexto.

**Tabla 9.**

8. ¿Cree que son legales modalidades contractuales incluidas en nuestra legislación a través de acuerdos ministeriales emitidos por el ministerio de trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Si        | 20         | 67%        |
| No        | 10         | 33%        |
| Total     | 30         | 100%       |

Elaborado por: *Carolina Puzma*

**Figura 9.**

Elaborado por: *Carolina Puzma*

### **Análisis e Interpretación de Resultado**

La mayoría de personas encuestadas consideran legales las nuevas modalidades de contratos creadas en nuestra legislación mediante acuerdos ministeriales, y esto se debe a que la entidad que emite dichos acuerdos es el ministerio del trabajo, entidad rectora de la política laboral en el Ecuador.

## *4.2 Discusión*

De la investigación realizada a través de la aplicación de las encuestas y de la tabulación de las mismas se puede evidenciar que si bien la población de trabajadores creen que se aplica las diferentes modalidades de contratos que están reguladas por el código del trabajo, sin embargo de aquello se nota que muchos trabajadores acceden a vincularse laboralmente a través de un contrato verbal o lo que es peor firmando un contrato de servicios profesionales para evadir responsabilidades laborales.

Es muy preocupante el criterio de la mayoría de encuestados al creer y considerar que un acuerdo ministerial tiene más jerarquía que la ley, por lo que consideran como legal y procedente el hecho de que el ministerio del trabajo regule las nuevas modalidades contractuales a través de acuerdos ministeriales.

El problema radica fundamentalmente en la aplicación jurídica y cuando se produce una controversia legal ya que la discusión jurídica se centraría fundamentalmente en el hecho que un acuerdo ministerial no puede estar sobre la ley ya que en este caso aplicamos el orden jerárquico normativo de acuerdo a la pirámide de Kelsen.

La necesidad por parte del estado de combatir el desempleo y el subempleo a través de la adopción de políticas laborales ha ocasionado que el ministerio del trabajo utilizando como mecanismo los acuerdos ministeriales asuma la tarea de legislar acogiendo la función específica de la asamblea nacional que se dedica a todo menos a su función primordial de legislar y fiscalizar.

Pero en la realidad es evidente que estos nuevos tipos de contrato no han venido a solucionar el grave problema de desempleo y subempleo en el país, así pues el contrato productivo no ha generado nuevas fuentes de trabajo, lo único que se ha logrado

con este tipo de contrato es disminuir la jornada laboral hasta en 6 días de la semana con un máximo de cuarenta horas.

En el caso del contrato turístico o cultural también se enfoca más a la distribución de la jornada laboral en un periodo de 6 días estableciéndose como descanso semanal 24 horas.

El contrato Joven el cual considera joven a la persona hasta los 26 años de edad tampoco ha solucionado la falta de empleo para este gran segmento de la población ecuatoriana que son los jóvenes ya que es evidente también que en la gran masa de personas desempleadas y subempleadas un gran número corresponde precisamente a los jóvenes quienes inclusive ni siquiera han conseguido un primer empleo.

En el contrato de emprendimiento lo que se trata es de estar átono con las regulaciones de la ley orgánica de emprendimiento y dado que este es un tema de gran actualidad ya que mucho se habla del apoyo a los emprendedores, se ha pensado que con la única opción de poder contratar a trabajadores para este sector productivo no se los vincule a través de un contrato por tiempo indefinido si no solamente por un contrato de periodo fijo de 1 año, acorde a lo previsto en el acuerdo ministerial para regular estos contratos.

La finalidad por parte de la entidad rectora de la política laboral en el Ecuador puede ser buena y puede tener el mejor de los propósitos, pero en la práctica estas modalidades contractuales están siendo muy poco aplicadas y lo que es más son muy poco conocidas por el sector laboral en el país, por lo que se hace necesario la emisión de un nuevo código del trabajo el que contenga toda la realidad laboral del país y no se requiera de acuerdos ministeriales que normen situaciones jurídicas que ya están reguladas en la ley y peor aún con disposiciones contradictorias a la norma jurídica legal.

## **CAPITULO V.**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### ***5.1 Conclusiones***

Es evidente que el Ecuador sobre todo en los últimos tiempos se han creado nuevas modalidades de contratos a través de acuerdos ministeriales para regular actividades específicas en el ámbito productivo, de emprendimiento, turístico y el contrato joven, para atender la necesidad de modernización laboral que exige el país.

Si bien se han creado modalidades contractuales específicas para áreas específicas, en su gran mayoría estas modalidades no son conocidas por empleadores y trabajadores y tampoco son aplicadas en las tareas productivas específicas que regulan sus actividades por tanto podemos decir que se constituye en letra muerta.

La potestad normativa del ministerio del trabajo para legislar mediante acuerdos ministeriales está en discusión ya que un acuerdo ministerial no puede tener mayor jerarquía que la ley y por lo tanto es bastante discutible la legalidad de estos tipos de contratos existente vía acuerdos ministeriales.

## ***5.2 Recomendaciones***

El ministerio de trabajo debería tener una actuación coordinada con la comisión de derechos laborales de la asamblea nacional para proponer reformas laborales a través de la legislatura, evitando crear normativa legal vía acuerdos ministeriales.

La asamblea nacional debe estar atenta al desarrollo y evolución de la sociedad e ir creando la norma jurídica necesaria acorde al avance de los tiempos y al desarrollo de la humanidad para evitar estos desfases entre el choque de lo que dispone el código del trabajo y de lo que dispone un acuerdo ministerial.

Finalmente se recomienda una actualización integral del código del trabajo que legisle y norme todas las formas y modalidades de trabajo existentes en el Ecuador.



## BIBLIOGRAFÍA

Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, (26), (pp. 39-55). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>

Bianchi, A. (2015). La delegación legislativa: evolución y estado actual. *Forum. Anuario del Centro de Derecho Constitucional*, (3), (pp. 15-45). Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2626/1/delegacion-legislativa-evolucion-estado.pdf>

Burneo, J. A. (12 de 2019). Analisis economico de las modalidades contractuales atípicas . Obtenido de <https://www.capjuridicacentral.publicacionesjurisprudenciauce.com.ec/wp-content/uploads/2020/04/An%C3%A1lisis-econ%C3%B3mico-de-las-modalidades-at%C3%ADpicas-del-empleo-una-mirada-al-contrato-eventual-de-trabajo-en-el-mercado-de-servicios.pdf>

Caamaño Rojo, E. (1999). Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial. *Revista de derecho*, 10, (pp. 59-68).

Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho (Valdivia)*, 18(1), (pp. 25-53)

Echavarría, J. (1981). Sobre el principio de la separación de poderes. *Revista de estudios políticos*, (24), (pp. 215-234).

Fernández Marcos, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia

Jaramillo Jassir, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), (pp. 57-74).

Khidalgo. (07 de 06 de 2021). Imgroup. Obtenido de <https://www.ingroup.com.ec/blog/cuales-son-las-nuevas-modalidades-contractuales-ecuador#:~:text=A%20partir%20del%2030%20de,cultural%20y%20creativo%20y%20productivo.>

Kelsen, H. (1982). *Teoría Pura del Derecho*. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lalanne, J. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, (10), (pp. 135-177).

Parejo. (1994). Obtenido de La Potestad Normativa de las Administraciones Independientes , tomo I: file:///C:/Users/PAOLA/Downloads/Dialnet-LaPotestadNormativaDeLasAutoridadesAdministrativas-835589.pdf

Pérez Chávez, J. y Fol Olgún, R. (2019). Guía práctica laboral y de seguridad social. Ciudad de México, México: Tax Editores Unidos S.A. de C.V

SIGNIFICADOS . (01 de 08 de 2022). Obtenido de DIVISION DE PODER:  
<https://www.significados.com/division-de-poderes/>

Trujillo, E. (08 de 01 de 2022). Economipedia. Obtenido de derecho diccionario economico: <https://economipedia.com/definiciones/potestad.html>

Trujillo, J. (2021). Obtenido de  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zabala Gamboa, O. (2013). La transformación del contrato individual del trabajo en el derecho laboral mexicano. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1(3), (pp. 1-19)

### **Normativa**

Constituyente, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador.

CODIFICACION, E. L. S., & DEL CODIGO, D. T. (2012). Código del Trabajo. CODIGO DEL TRABAJO. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. (2020). Publicada en el Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Publicada en el Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre de 2010, última reforma Ley 0 publicada en el Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020.

Ley Orgánica de Empresas Públicas. (2009). Publicada en el Registro Oficial No. 48 de 16 de octubre de 2009, última reforma Ley 0 publicada en el Registro Oficial No. 118 de 10 de enero de 2020

## ANEXOS

### *Anexo De Encuesta*

**Universidad Estatal de Bolívar**  
**Facultad de Jurisprudencia ciencias sociales y políticas**  
**Carrera de derecho**

Encuesta dirigida, a empleadores, trabajadores y profesionales del derecho sobre la potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modales laborales.

1. ¿Conoce usted sobre las modalidades de contratos de trabajo previstas en el código de trabajo?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
2. ¿Coincidiera que el código del trabajo regula todas las modalidades contractuales que se aplica en la práctica?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
3. ¿Conoce usted que en el año 2020 aparecieron nuevas modalidades de contratos de trabajo?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
4. ¿Cree usted que el ministerio de trabajo tiene la potestad legal para mediante acuerdo ministerial crear nuevas modalidades de contratos de trabajo?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
5. ¿Considera que un acuerdo ministerial tiene más jerarquía que la Ley?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
6. ¿Ha escuchado usted del contrato productivo, de emprendimiento, joven y turístico?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
7. ¿Cree usted que en el ecuador existen modalidades de trabajo que aún no están reguladas?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|
  
8. ¿Cree que son legales modalidades contractuales incluidas en nuestra legislación a través de acuerdos ministeriales emitidos por el ministerio de trabajo?  

|    |    |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|

**Figura 10****IMAGEN: “Encuesta a funcionarios de la Gobernación de Bolívar”****Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple****Fuente: Carolina Puzma****Fecha: 08/08/2022****Figura 11****IMAGEN: “Encuesta a funcionarios de la Gobernación de Bolívar”****Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple****Fuente: Carolina Puzma****Fecha: 08/08/2022**

**Figura 12**

**IMAGEN: “Encuesta a funcionarios de la Universidad Estatal de Bolívar y Estudiantes de Derecho”**



**Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**

**Fuente: Carolina Puzma**

**Fecha: 20/09/2022**

**Figura 13**

**IMAGEN: “Encuesta a estudiantes de Derecho”**



**Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**

**Fuente: Carolina Puzma**

**Fecha: 22/09/2022**