UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada

Tema:

El acuerdo ministral mdt-2026-059 frente a la flexibilidad de la jornada laboral como mecanismo para generar fuente de empleo en el Ecuador

Autora:

María Alejandra Cely Vergara

Tutor:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda – 2026

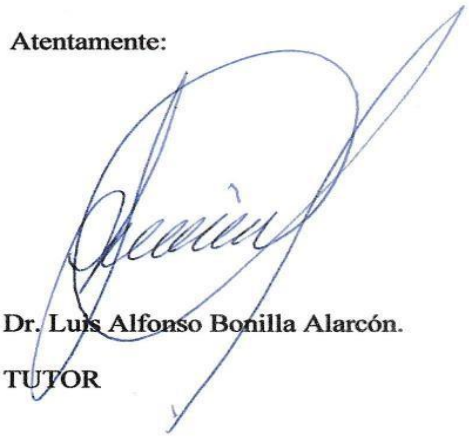
CERTIFICADO DE AUTORIA

CERTIFICADO DE AUTORIA

Yo, **Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de *Tutor del Proyecto de investigación*, designado por disposición del Consejo Directivo, **CERTIFICO**: que la señorita **MARIA ALEJANDRA CELY VERGARA**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del Título de Abogada, con el tema: "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR" mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón.
TUTOR

II

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA

Yo; **María Alejandra Cely Vergara,** portadora del número de cedula 0554130418, egresada en la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema: "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR ha sido realizada por mi persona, bajo la dirección del tutor **Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho. En tal sentido debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este proyecto se han elaborado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones y demás medios necesarios para ejecución del presente trabajo de investigación.

Atentamente

María Alejandra Cely Vergara

C.C 0504150418

AUTOR

Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

....rio
N° ESCRITURA 20260201003P01816
DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
MARIA ALEJANDRA CELY VERGARA
INDETERMINADA
DI: 2 COPIAS
L.L
Factura: 001-001-000020046

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día once de junio del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita MARIA ALEJANDRA CELY VERGARA soltera, con número de celular 0985670384, correo electrónico es maria.cely@ueb.edu.ec, domiciliada en el sector de Alpachaca de esta ciudad de Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para ser agregado, conforme el artículo setenta y cinco de la LEY ORGÁNICA DE GESTIÓN DE LA IDENTIDAD Y DATOS CIVILES (LOGIDC); en cumplimiento de la Ley Notarial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) y su Reglamento General (RLOPDP), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por la compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo, los cuales reposarán además en los libros de la Notaría Tercera del cantón Guaranda conforme lo prevé la Ley Notarial; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaro lo siguiente, Previo a la obtención del Título de Abogada de la Carrera de Derecho a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación del tema: "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

MARIA ALEJANDRA CELY VERGARA
C.C. 0504115041-8

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

INFORME COMPLILATION

INFORME COMPLILATION

EN CALIDAD DE DOCENTE TUTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR CERTIFICO QUE:

La egresada **María Alejandra Cely Vergara** con el trabajo titulado "El acuerdo ministerial MDT-2026-059 frente a la flexibilidad de la jornada laboral como mecanismo para generar fuente de empleo en el ecuador", ha enviado concluido el mentado trabajo por el "servicio de análisis documental de COMPILATIO 2%" de similitud llegando dicho análisis al correo del compareciente en calidad de Docente – Tutor y orientador en el proceso, al tenor de lo prescito por el tenor correspondiente.



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Tesis Alejandra Cely

2%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : TESIS ALEJANDRA CELY.txt
Tamaño del archivo original : 2.23 MB
Número de palabras : 8757
Número de caracteres : 58243

Depositante : ALEJANDRA CELY
Autor : ALEJANDRA CELY
Fecha de depósito : 27 de mayo de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 27 de mayo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Guaranda, 27 de mayo del 2026

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Docente De la carrera de Derecho

DERECHOS DE AUTOR

Yo: María Alejandra Cely Vergara, portador de la Cédula de Identidad No 0504150418 en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: El acuerdo ministral mdt-2026-059 frente a la flexibilidad de la jornada laboral como mecanismo para generar fuente de empleo en el Ecuador,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

María Alejandra Cely Vergara

Autora

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación de mi autoría a mis padres, Gabriela de los Ángeles Vergara Tomaico y Miguel Ángel Cely Córdova, quienes son el pilar fundamental de mi vida, ejemplo de amor, fuerza y sobre todo perseverancia, sin su ayuda, su amor y provisión no lo hubiera logrado.

A mi querida hija, Luciana Noemi Vera Cely, mi mayor inspiración, tu valiosa compañía me inspira a ser mejor cada día, cada esfuerzo y sacrificio son con el propósito de brindarte un buen futuro. Eres mi fuerza y mi razón de seguir superándome.

Y a mis ángeles de cielo, que, aunque no estén aquí presentes siempre los llevo en mi mente y corazón, siempre están bendiciéndome, cuidándome y protegiéndome en cada etapa de este proceso. Por eso les doy este trabajo en ofrenda, por todo el amor que he recibido de quienes han sido mi soporte, mi inspiración y mi guía constante.

MARIA ALEJANDRA CELY VERGARA.

AGRADECIMIENTO.

Primeramente, agradezco a Dios por darme vida, salud, guía espiritual, la sabiduría y el entendimiento durante todo este trayecto de mi vida universitaria, que gracias a él y a la bendición que me da día a día me ha permitido cumplir esta gran meta.

Agradezco infinitamente a mis padres Miguel Ángel Cely Córdova y Gabriela de los Ángeles Vergara Tomaico, por ser mi pilar fundamental durante todo este proceso que, gracias a sus consejos, a su ayuda y su apoyo para poder obtener este valioso título de abogada.

Agradezco profundamente a mi hija Luciana Noemi Vera Cely, quien vino alegrar mis días, a ser mi compañía durante este proceso, la cual me incentiva todos los días a seguir adelante y nunca rendirme

También agradezco a la Universidad estatal de Bolívar por darme la oportunidad de prepararme y obtener el titilo como Abogada dentro de tan prestigiosa universidad, extiendo un perfundo agradecimiento a mi docente tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón quien hizo parte del proceso de formación, brindándome sus valioso conocimiento, apoyo, tiempo y guía permanente, lo cual deja como resultado una profesional.

Extiendo mi agradecimiento a quienes me cuidan y me protegen siempre desde el cielo, que, aunque no estén físicamente presentes, los llevo en mi mente y corazón ya que con su bendición me siento siempre protegida, ya que fueron los que siempre creyeron en mi siendo ahora una realidad.

MARIA ALEJANDRA CELY VERGA

ÌNDICE

Tabla de contenido

CERTIFICADO DE AUTORIA II

DEDICATORIA VI

AGRADECIMIENTO. VII

ÌNDICE VIII

TITULO XI

RESUMEN 2

ABSTRACT 4

GLOSARIO DE TERMINOS 6

INTRODUCCION 8

CAPITULO I. 11

PROBLEMA 11

1.1 Planteamiento del problema 11

1.2 Formulación del problema 12

1.3 Objetivos de la investigación 13

1.4 Justificación 14

CAPITULO II 16

MARCO TEORICO 16

2.1 Antecedentes 16

2.2 Fundamentación teórica 17

2.3 Hipótesis 27

2.4 Variables 27

CAPITULO III 28

DESCRIPCION DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO 28

3.1 Ámbito de estudio 28

3.2 Tipo de investigación 28

3.3 Nivel de investigación 29

3.4 Método de investigación 30

3.6 Población y muestra 31

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 32

CAPITULO IV 33

RESULTADOS 33

4.1 Presentación de resultados 33

TABULACION ENCUESTA 34

4.3 Beneficios del proyecto 48

4.3 Impacto de investigación 48

4.4 Transferencia de resultados 48

CAPITULO V 49

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 49

BIBLIOGRAFIA.....51

ANEXOS 53

ANEXO II – FOTOGRAFIAS.....55

TITULO

"EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR"

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que analiza el acuerdo ministerial MDT-2026-059, que fue publicado el 27 de febrero de 2026 y entró en vigor desde su primera promulgación en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial No. 240 el 10 de marzo de 2026, regula tres asuntos: la autorización de turnos o horarios especiales, la distribución de la jornada laboral semanal y los acuerdos para una jornada laboral eficiente que son aplicables a trabajadores y empleadores sujetos al Código de Trabajo. La idea principal es distribuir las 40 horas semanales en cinco días mediante acuerdo con las partes, con jornadas laborales de hasta 10 horas. También aclara que, si se exceden las 40 horas semanales, se aplican los recargos del artículo 55 del Código de Trabajo y garantiza que el descanso obligatorio, el pago de horas nocturnas, suplementarias y extraordinarias, y los salarios justos sean debidamente respetados, ya que son ejecutados fuera de la jornada laboral.

En el siguiente tema el cual se trata sobre "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR". El cual genera un gran interés en los trabajadores, ya que flexibiliza las jornas laborales y permite mejorar la organización en el tiempo de trabajo, permitiéndoles así a los trabajadores tener mejor distribución en su tiempo para poder dedicarse a diferentes actividades extras las cuales pueden ser compensadas económicamente o as su vez les podría permitir seguir con sus estudios.

Con el propósito de sustentar correctamente la presente investigación, se abordara la adecuadamente todos los temas relevantes , tales como lo desarrollaremos en el marco teórico y la metodología que aplicaremos para poder satisfacer todas las interrogantes que tenemos sobre el tema , para ello emplearemos métodos adecuados que se detallaran posteriormente y tipos de investigación analítica, deductiva, bibliográfica, cuantitativa y legal, especialmente en lo que

respecta a la dimensión laboral y social. Este enfoque ha permitido una expansión del conocimiento sobre el tema relevante en estudio y el establecimiento de conclusiones y recomendaciones que se espera sean útiles y pertinentes para futuras investigaciones que aborden este tema.

PALABRAS CLAVES: *Jornada, flexibilidad, Acuerdo Ministerial, organización*

ABSTRACT

This research paper analyzes Ministerial Agreement MDT-2026-059, published on February 27, 2026, and effective from its first promulgation in the Fourth Supplement to Official Gazette No. 240 on March 10, 2026. It regulates three matters: the authorization of special shifts or schedules, the distribution of the weekly work hours, and agreements for an efficient workday applicable to workers and employers subject to the Labor Code. The main idea is to distribute the 40 weekly hours over five days by agreement between the parties, with workdays of up to 10 hours. It also clarifies that if the 40 weekly hours are exceeded, the surcharges of Article 55 of the Labor Code apply, and it guarantees that mandatory rest periods, payment for night shifts, overtime, and extra hours, and fair wages are duly respected, as these are performed outside of the regular workday.

The following topic addresses "Ministerial Agreement MDT-2026-059 Regarding Flexible Working Hours as a Mechanism for Job Creation in Ecuador." This agreement is of great interest to workers because it makes working hours more flexible and allows for better time management, enabling them to better distribute their time and dedicate it to various extracurricular activities. These activities can be financially compensated or used to pursue further education.

To properly support this research, all relevant topics will be addressed, including the theoretical framework and the methodology applied to answer all the questions on the subject. We will employ appropriate methods, detailed later, and analytical, deductive, bibliographic, quantitative, and legal research methods, particularly regarding the labor and social dimensions. This approach has allowed for an expansion of knowledge on the relevant topic under study and the establishment of conclusions and recommendations that are expected to be useful and relevant for future research addressing this issue.

KEYWORDS: Work schedule, flexibility, Ministerial Agreement, organization

GLOSARIO DE TERMINOS

Empleo: Puesto de trabajo estable, digno y seguro que tiene cada trabajador en donde realiza sus actividades laborales designadas las cuales serán recompensadas con una remuneración justa la cual servirá para sustento de su familia (Diccionario panhispanico del español jurídico, 2025).

Jornada: Periodo en el que trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo y prestar sus servicios laborales, a cambio de una remuneración justa (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2025).

Flexibilidad Laboral: Disponibilidad de los trabajadores para poder adaptarse cuando la empresa lo determine**,** promoviendo la demanda productiva de cada empresa (Diccionario panhispanico del españos juridico , 2025).

Contrato de Trabajo: Es un convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia a cambio del pago de una remuneración apta y justa (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2025)**.**

Consentimiento: Es la expresión de la voluntad mediante el cual se pactan todas las condiciones de la relación contractual (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2025)**.**

Remuneración: Pago que realiza el empleador al trabajador por la prestación de sus servicios lícitos (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2025).

Código de Trabajo: Es un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador.

Derecho Laboral: Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad la regulación justa en las relaciones laborales que se generan entre trabajadores y empleadores para poder evitar conflictos en el espacio laboral**.**

Modernización: Es el proceso por el cual se van generando cambios sociales, económicos, tecnológicos, y culturales mediante el cual la sociedad se va adaptando a estos estándares actuales considerando sus nuevas innovaciones, mejora de sistemas actualizaciones de instituciones o nuevas infraestructuras, con el objetivo de proporcionar desarrollo (MINISTERIO DE GOBIERNO , 2009).

Descanso Laboral: Derecho y necesidad esencial que tiene el trabajador con un periodo de 15, para poder recuperarse física, mental y psicológicamente para recuperar la energía y proporcionar una mejor destreza en sus actividades laborales, siendo de gran aporte para obtener una mejor demanda de productividad en la empresa (Diccionario Panhispanico del Español Juridico , 2025)

Acuerdo Ministerial: Es un acto administrativo emitido por el ministerio del poder ejecutivo en el cual nos proporcionan reglamentos, reformas o directrices que deberán ser acatadas en distintas materias (Ministerio de Desarrollo Humano , 2019)

INTRODUCCION

La presente, es proyecto que constituye uno de los derechos esenciales de mayor incidencia en la vida social, económica y familiar de cada uno de las personas, no se trata solamente de realizar actividades y obtener su remuneración, sino más bien es un medio para generar y garantizar subsistencia, la estabilidad personal, familiar y el desarrollo del país. En nuestro estado constitucional de deberes y justicia el trabajo debe ser visualizado desde dos dimensiones como un derecho individual de cada persona trabajadora y también como un deber social obligando al Estado a tener control constante sobre este, creando normativas, instituciones las cuales aseguren al trabajador a obtener un empleo digno, estable y seguro el cual permita obtener una remuneración acorde a sus capacidades las cuales serán importantes para subsistencia de su hogar.

En nuestro estado ecuatoriano hemos pasado por constantes cambios históricos, en el ámbito de la regulación de la jornada laboral orientada a limitar abusos derivadas de horas extensas de trabajo, velando por la salud, descanso, remuneración justa y seguridad del trabajador. Nos hemos mantenido durante un considerable periodo con la jornada ordinaria la cual correspondía a realizar las actividades laborales dentro de 8 horas diarias por 5 días a la semana con un total de 40 horas semanales, pero, sin embargo, debido a los cambios sociales, tecnológicos y productivos se han generado nuevos debates acerca de una nueva necesidad sobre la flexibilización de la jornada laboral sin que esto repercuta en los derechos de cada trabajador.

Dentro de este hecho aparece el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 una norma que regula la autorización de la distribución de la jornada laboras, de los turnos u horarios especiales destinado a empleadores y trabajadores que se encuentren sujetos al Código de Trabajo. Su contenido establece una reorganización de las cuarenta horas semanales permitiéndoles, a las partes que bajo acuerdo la jornada pueda ejecutarse en horarios y días distintos al régimen actual, siendo destinada

como una herramienta de modernización laboral y como fuente para generar nuevos empleos en Ecuador.

No obstante, la relevancia de este Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 radica una zona de tensión por un lado, la necesidad de modernizar o reorganizar la jornada laboral para responder a la demanda productiva, tecnológica, económica del país y por otro lado, la total obligación de no permitir que este medio de flexibilidad se trasforme un en vía para precarizar empleo , reducir descansos y evitar el pago de una remuneración justa a los trabajadores siendo totalmente desfavorable para el trabajador.

En este mismo contexto, otro punto significativo que se debe considerar en esta presente investigación lo cual se trata de la encuesta se realizó a treinta trabajadores de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, parroquia de Joseguango Bajo, los cuales se encuentran sujetos al Código de Trabajo, este acercamiento nos permitió conocer el punto de vista de cada trabajador frente al tema de estudio ya mencionado. Donde los resultados reflejaron que existe un bajo nivel de conocimiento sobre el acuerdo y una gran desconfianza por parte de los trabajadores ya que tiene miedo de que se vulnere sus derechos. Este hallazgo nos indica la necesidad de estudiar no solo el texto normativo, sino también la forma en la que es comprendida esta información.

Conforme a la circunstancia para el desarrollo del presente trabajo de titulación se llevó a cabo la metodología descriptiva, analítica, deductiva, jurídica, bibliográfica y de campo, ya que se realizó la aplicación de un cuestionario destinado a trabajadores sujetos al Código de Trabajado.

El presente trabajo de investigación está conformado por cinco capítulos de manera coherente con la ley, doctrina y jurisprudencia detallada de la siguiente manera;

Primer capítulo, constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema planteados de manera explícita, al igual que contiene el objetivo general y los objetivos específicos

y la justificación los cuales fueron plateados con el fin de adoptar una estructura con una secuencia lógica.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, referente a los antecedentes y la fundamentación teórica la cual tendrá concordancia con la normativa legal y doctrinaria, además se enmarca también la hipótesis y variables.

En el tercer capítulo se describe el ámbito de estudio de la presente investigación, métodos, nivel tipo, población muestra y recolección de datos del presente tema de estudio.

En el cuarto capítulo está conformado por los resultados y la respectiva tabulación de encuesta en donde se conoce las perspectivas de los trabajadores frente a la flexibilización laboral y por consiguiente el ultimo capitulo en donde nos muestra las conclusiones y recomendaciones que obtuvimos durante el desarrollo y ejecución de este trabajo de titulación,

Y finalmente se añade la respectiva bibliografía y anexos correspondientes a la presente investigación, dando por finalizado el trabajo de titulación previo a la obtención del titulo de Abogada de los tribunales del Ecuador.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En nuestro país nos hemos mantenido con un régimen establecido de parámetros los cuales se encontraban en el Código de Trabajo respondiendo a un modelo clásico, estableciendo, horarios, turnos y jornadas ya determinadas, sin embargo debido a los cambios, productivos, tecnológicos y económicos que atraviesa nuestro país, el Estado ha optado por brindarnos unas nuevas reformas aplicando el Acuerdo ministerial MDT-2026-059 en donde nos permite aplicar la modernización de estas jornadas con el fin de crear nuevos empleos, dar más oportunidades sobre todo a una población especial que son los jóvenes de 18 a 29 años, los cuales que con la mejor reorganización de su tiempo les permitirá optar por nuevos recursos o a su vez ejercer el derecho a la educación, sin afectar a los derechos de los trabajadores que se encuentran establecidos en nuestra Carta Magna.

En consecuencia, el problema de esta investigación se centra en analizar minuciosamente para poder determinar si la flexibilización de la jornada de trabajo, tal como nos plantea el acuerdo ministerial que es como mecanismo para generar empleo, o por lo seguridad contrario puede vulnerar los derechos laborales. Gracias a este análisis nos permitirá determinar criterios adecuados para la correcta aplicación del acuerdo, enfocándonos en la seguridad del trabajador, su estabilidad y el principio más importante del trabajador, ya que esta puede mal interpretarse y se puede reflejar en la situación de vulneración del trabajador, que ante la necesidad de mantener su empleo pueden obligarle a aceptar condiciones que afecten o sean desfavorables para el trabajador.

Es por ello que analizaremos, examinaremos de la mejor manera posible para incentivar a los empleadores hacer un buen uso del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 ya que el objetivo es crear nuevas fuentes de empleos dignos, mas no afectar a los derechos de las personas trabajadoras.

1.2 Formulación del problema

Se despliega como problema jurídico en el presente trabajo de investigación lo siguiente ¿De qué manera el acuerdo Ministerial MDT-2026-059 aporta en la modernización de la regulación de turnos y horarios especiales y su distribución de la jornada laboral en Ecuador, sin permitir la vulneración de los derechos de los trabajadores los cuales se encuentran consagrados en nuestra Constitución de la Republica del Ecuador?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Explicar jurídicamente en que consiste el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 a fin de establecer su incidencia en la modernización de la regulación de la jornada laboral en el Ecuador, así como su compatibilidad en la Norma Suprema y el Código de Trabajo.

Objetivos Específicos

- Examinar minuciosamente el marco legal que se aplica a la jornada laboral y la distribución de turnos u horarios especiales, y la protección de los derechos del Trabajador en Ecuador.
- Analizar el Contenido del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 señalando sus principales innovaciones, el contenido de su estructura y la diferencia que obtuvo de acuerdo al régimen anterior
- Determinar los principales aportes de nos establece el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 e identificar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores respecto al tema de estudio

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación el cual se titula "El Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 frente a la flexibilidad de la jornada laboral como mecanismo para generar fuente de empleo en el Ecuador" se justifica en cuanto, que, resulta un tema completamente relevante ya que nos permite analizar profundamente una reforma que se dio últimamente dentro del derecho del trabajo ecuatoriano lo cual se necesita una correcta interpretación de la constitución de la República, del código de Trabajo, y demás normas vigentes.

Desde el punto de vista práctico la presente investigación es sumamente pertinente ya que nos permite determinar si la aplicación de la nueva regulación fortalece la seguridad jurídica, interviene de buena manera en la organización de tiempo del trabajador y sobre todo el objetivo más importante promover el empleo digno.

Este trabajo de investigación se justifica en la necesidad que tenemos de estudiar la incidencia del acuerdo Ministerial MDT-2026-059 el cual nos habla sobre la flexibilicen laboral, centrándose en la flexibilidad de las jornadas de trabajo, con el fin de determinar si se pueden generar empleos. En ecuador el derecho al trabajo es muy esencial ya que nos manifiesta que todos tenemos derecho a obtener un trabajo seguro, estable y digno, pero en nuestro país presentamos existe altos porcentajes de desempleo, subempleo y trabajo informal frente a esta problemática el Estado ha buscado nuevas opciones como nuevas políticas publicar o reformas, como es este caso la implementación del Acuerdo Ministerial, que a través de este análisis se examinara si el acuerdo nos brinda una medida adecuada frente a las necesidades productivas y sociales de nuestro país y si esta se encuentra normada legalmente y teniendo en cuenta el principio esencial del trabajador el de protección. Por último, esta

investigación se justifica con la finalidad de crear debates críticos sobre política publicas necesarias en el Ecuador, que no solo nos centramos en el aspecto económico de los trabajadores sino también en cada uno de los trabajadores y por ende del país.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

En el Ecuador, el derecho al trabajo es un elemento sumamente esencial, para nuestro estado constitucional de derechos y justicia, tal y como se encuentra establecido en nuestra Carta Magna; este derecho al trabajo además es un deber social, pero aun así en los últimos años en nuestro país hemos enfrentado diversos problemas estructurales en el mercado laboral, ha aumentado considerablemente el desempleo, la inestabilidad y a su vez fueron incrementando los trabajos informales, disminuyendo a los profesionales la posibilidad de obtener un trabajo seguro y digno. La jornada laboral en el Ecuador, tal como la define la legislación laboral vigente, no excede las 8 horas diarias y no puede exceder las 40 horas semanales; También establece que las horas extraordinarias no deben exceder las 4 horas diarias con un límite de 12 horas semanales. Pero el actual sistema de días laborables es el resultado de algunos cambios; En septiembre de 1916, el Dr. Durante la presidencia de Alfredo Vaquerizo Moreno, se sanciona la primera ley laboral Esta ley estableció una jornada laboral de 8 horas diarias y seis días a la semana, cumpliendo una semana laboral de 48 horas. El 31 de octubre de 1934, durante el gobierno del Dr. José María Velasco Ibarra, se estableció el derecho de los trabajadores y trabajadores particulares al descanso el sábado por la tarde o en horario similar cualquier día de la semana, reduciéndose la semana laboral de 48 horas a 44 horas.

El 14 de marzo de 1980, el presidente James Roldós Aguilera aprobó un decreto presidencial que reducía la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, reservando los sábados y domingos para descanso forzoso (Universidad Estatal de Milagro, 2012)

El enfoque de las jornadas laborales establecidas en Ecuador ha evolucionado hacia un modelo mixto, el cual busca equilibrar los derechos de los trabajadores sujetándoles a las necesidades del empleador. En sus inicios el objetivo del sistema era disminuir la explotación laboral para ello se aplicaron jornadas o turnos establecidos, garantizando su derecho al descanso, a las remuneraciones dignas y al pago de horas trabajadas extraordinariamente., sin embargo ha surgido grandes trasformaciones en la actualidad este enfoque a incorporado elementos de flexibilidad laboral distribuidas en las jornadas de trabajo según las condiciones y naturaleza de su trabajo, sin dejar de lado las 40 horas semanalmente ya establecidas, esto tema permite a los trabajadores organizarse de mejor manera en su tiempo de trabajo, lo que nos muestra de que nos encontrábamos anteriormente en un modelo estrictamente garantista hacia el presente modelo, el cual además de garantizar los derechos de los trabajadores promueve la economía de nuestro país.

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 De las jornadas laborales y descanso

Las jornadas laborales son el tiempo que permanecerá el trabajador a disposición del empleador, esto quiere decir que son el número de horas que el trabajador realiza sus actividades laborales a cambio de una remuneración justa. Este horario se encuentra regulado bajo el Código de trabajo de trabajo en donde se establece que cada trabajador deberá permanecer ejecutando sus actividades laborales en el trascurso de 8 horas diarias, durante 5 días a la semana, con el propósito de completar las 40 horas semanales establecido en el código anteriormente ya mencionado

- **Jornada Diurna**

En esta jornada se ejecutarán las actividades laborales desde las 6 horas hasta las 19 horas.

- **Jornada Nocturna**

Se cumple entre las 19 horas hasta las 6 horas de la mañana del día siguiente y aquí se deberá pagar con el 25% de recargo.

- **Jornada Mixta**

Se cumplen las actividades laborales una parte en el día y parte en la noche.

- **Jornada ordinaria**

Se cumple comúnmente en un periodo de 40 horas semanales, horas diarias por 5 días.

- **Jornadas especiales de mayor duración**

Esta jornada las realizan aquellos trabajadores que por naturaleza de su trabajo deben cumplir periodos superiores a las horas que son normalmente, entre ellas están incluidos los descansos obligatorios así también como sábados y domingos. Estos casos se aplican en:

- La jornada de trabajo puede superar las horas diarias de trabajo en empleados que tuvieren funciones de confianza y dirección, lo cual me refiero a Gerentes.
- También en guardianes y porteros residentes los cuales gracias a su labor velan la seguridad de los demás
- Los agentes viajeros de seguro y comercio
- Los trabajadores de trasporte que gracias a su trabajo muchas personas podemos llegar a nuestras casas sin importar la distancia (Peragosolutions, 2021)

- **Jornada especial de menor duración**

Son aquellas que, por naturaleza de su trabajo, por alguna característica que el empleador tenga y por mandato de la ley este obligado a cumplir sus actividades laborales con un periodo menor a las horas diarias.

En este caso son.

- Trabajo de subsuelo máximo 6 horas diarias estas actividades están relacionadas con la minería, petroleros y demás
- Trabajo de adolescentes de máximo 6 horas diarias, en donde las demás horas les permitirá realizar y cumplir con sus obligaciones estudiantiles.
- Mujeres en periodo de lactancia, hasta que el menor cumpla 1 año de edad.

- **Jornada Extraordinaria**

Según, Altamirano Villacis (2021) nos indica que se lo ejecuta para evitar cualquier tipo de daños al establecimiento, caso fortuito o fuerza mayor que requiera que el trabajador desempeñe sus actividades laborales incluso sábados y domingos y días de descanso obligatorio, lo cual el empleador deberá pagar la remuneración de jornada extraordinaria y además con el incremento del 100% de recargo (Villacis, 2021)

- **Jornada Suplementaria**

Este tipo de jornada es la cual debe ejecutarse para cumplir una obra o trabajo que no se puede suspender, esta tendrá una duración de 4 horas diarias y 12 semanales, la cual será ejecutada por un convenio escrito entre el empleador y trabajador y la debida autorización de la inspectoría de trabajo, además será remunerada más el 50 % de su remuneración.

- **Jornada de Recuperación**

Esta jornada se ejecuta para perder las horas de trabajo perdidas, cuando de manera colectiva o por fuerza mayor se interrumpen las horas de trabajo, estas se recuperarán hasta por 3 horas diarias en las jornadas de trabajo, las cuales el empleador se encuentra en la obligación de pagar su remuneración integra.

2.2.2 Descanso y Vacaciones

Descanso

Según Izurieta (2023) nos indica que conforme lo establece el Artículo 50 del Código de trabajo, que las jornadas de trabajo no deberán exceder los cinco días de las semanas es decir las 40 horas semanales, los trabajadores tienen el derecho de descansar los sábados y domingos, ya sea el caso que no se pudiere esos dos días se deberá asignar otros tiempos para que el trabajador pueda ejercer su derecho al descanso, celebrando un convenio entre las partes (Izurieta Bastidas, 2023).

- **Descanso Diario**

Este se resta de la jornada laboral diaria y cuando existe división de la jornada este descanso puede durar dos horas, por ejemplo, María trabaja en un almacén de venta de ropa desde las 08H00 hasta las 12H00 tiene dos horas de descanso y regresa a culminar sus actividades laborales de 14H00 a 18H00, ahí es donde está desarrollando su derecho al descanso diario.

- Descanso Forzoso

Por lo general estos días de descanso pueden caer entre sábado y domingo, en caso de que por naturaleza del trabajo no se pudieren designar los fines de semana por mutuo acuerdo se designaran otros días

- Descanso Obligatorio.

Son los que están relacionados con días festivos y religiosos, los cuales se designan a nivel Nacional.

Figura 1

Días de descanso obligatorio



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 1 se observa clara y detalladamente los días de descanso obligatorio que tiene el trabajador, el cual le permitirá descansar y pasar en familia, ya que le permitirá al trabajador recuperar sus fuerzas y salud y a su vez resulta beneficioso para la empresa o empleador, porque el trabajador regresa a sus labores con mejor estado de ánimo y más enfocado en sus actividades laborales asignadas.

- **Descanso Anual o vacacional**

Consiste en el descanso temporal después de haber realizado responsablemente, tendrá derecho a gozar de un periodo de vacaciones de 15 días. Siendo el caso de que haya trabajado más de seis años para el mismo empleador se le concederá 16 días de vacaciones y así sucesivamente con un máximo de 30 días.

2.2.3 Evolución de la jornada de trabajo en el ecuador

Ecuador fue el país que más rápido se desarrolló en la región en este tipo de regulación, siguiendo los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que hace un siglo recomendaba un máximo de 48 horas, y que recomienda desde hace más de 60 años que lo ideal son 40 horas laborales semanales.

Desde la Ley del Trabajo de 1938, el país estableció una jornada laboral semanal de 44 horas, un máximo de ocho horas diarias y cuatro horas adicionales los sábados, con descanso obligatorio la tarde del sexto día y todo el domingo. Este código fue reformado a lo largo de varias décadas, y antes de que se creara un nuevo código en 1997, el estado volvió a reducir la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, una medida que permanece vigente hasta el día de hoy. Pero uno de los logros más significativos fue sin duda la reducción de la semana laboral de 44 a 40 horas ocurrió en 1980 durante la presidencia de Jaime Roldós.

Sin embargo, no se recibió ninguna propuesta de la junta. Fue el diputado Carlos Julio Arosemana quien propuso esta reforma al Código del Trabajo", Y desde 1997, con la nueva ley laboral, en el artículo 47, el Estado ha ratificado que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, por lo que no excede las 40 horas semanales, salvo que la ley estipule lo contrario. Para este cumplimiento, el código estipula que se considerará jornada efectiva de trabajo un cómputo de ocho horas, aquella en la que el trabajador está a disposición del superior o

del empleador y cumple sus órdenes. La jornada obligatoria de trabajo no debe exceder de cinco días a la semana, es decir, 40 horas semanales.

2.2.4 Flexibilidad Laboral

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) las trasformaciones laborales están totalmente vinculadas con los cambios globales económicos. Dándose como resultado nuevos modalidades de empleo y la mera necesidad de actualizar las normas regulatorias para poder enfrentar a los nuevos desafíos presentes (Organizacion Internacional Del Trabajo , 2019).

La flexibilidad laboral se define como la capacidad que tiene el mercado laboral o las distintas empresas para poder ajustarse a los cambios, sociales, económicos, tecnológicos y productivos para una mejor eficacia y rapidez para posibles retos presentes en la organización (Ramos, 2025)

2.2.4.1 Tipos de flexibilidad laboral

Este tema de flexibilidad se categoriza en distintos tipos, dependiendo de cómo se distribuyan en las relaciones laborales, algunos de los más relevantes son:

2.2.4.2 Flexibilidad Externa

Consiste en la capacidad que tienen las empresas para ajustarse a su demanda productiva ya sea contratando o despidiendo a trabajadores con la finalidad de ajustarse a las necesidades de dicha empresa, esta clase de flexibilidad se encuentra relacionado con tipos de contratos limitados estos pueden ser los que se ejecutan mediante servicios u obras. Este sistema o tipo de flexibilidad tiene la finalidad de reducir los costos empresariales y facilitar la contratación, pero si no se la aplica de manera correcta puede generar inestabilidad en los trabajadores.

2.2.4.3 Flexibilidad Interna

Se refiere a la capacidad o habilidad que tiene una compañía para ajustarse a la demanda laboral, por sus propios medios y recursos sin necesidad de acudir a externos, ni contratar ni despedir a trabajadores, esta clase de flexibilidad a trasvés de los cambios de los turnos u horas, distribución de tareas con el único propósito de ajustarse a la demanda del mercado, con el propósito de aumentar productividad y eficiencia de la empresa (Marc Bolufer, 2019)

2.2.4.4 flexibilidad salarial

Al hablar de la flexibilidad laborar hace referencia a las modificaciones en los sueld0s de los trabajadores esto tiene que ver mucho de cómo se desarrolla o como ejecuta cada trabajador su actividad laboral ya sea mediante incentivos o bonos, sin embargo, si no se lo controla de manera adecuada puede repercutir en la estabilidad de los trabajadores.

2.2.4.5 Flexibilidad Funcional

Se entiende por flexibilidad Funcional a las distintas habilidades o capacidades que tiene cada trabajador para ajustarse a las necesidades de la empresa, en donde se propone la reorganización interna de los trabajadores dándoles la oportunidad a los trabajadores de ajustarse a las distintas actividades con el fin de aumentar la demanda productiva.

> (…) La flexibilidad funcional se ha convertido en un instrumento fundamental y absolutamente necesario para hacer a las organizaciones competitivas. Los administradores necesitan que las calificaciones del personal se ajusten a las nuevas necesidades y para ello piden una mayor flexibilidad en un cumplimiento de sus tareas (Arroyo & Rodriguez, (S. F.)).

2.2.5 Acuerdo Ministerial MDT-2026-059

Es una norma administrativa expuesta, por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, con la finalidad de regular procedimientos para la autorización y aplicación de camn9ios en la

distribución de la jornada laboral, así como también flexibilización de turnos u horarios especiales eficaz para el desarrollo. Este acuerdo se encuentra en concordancia con el derecho laboral ecuatoriano, porque proporciona regulación en la forma que tanto empleadores como trabajadores pueden reorganizar el tiempo en el que realizan sus actividades laborales designas, sin que se vulnere ningún derecho, siempre manteniéndose al margen de nuestra Constitución.

2.2.5.1 Impacto del acuerdo ministerial en las actividades laborales en el país

Este acuerdo nos permite conocer más a fondo sobre la posibilidad de aplicar turnos u horarios especiales, flexibilizando así las jornadas laborales, con el fin de crear nuevas fuentes de empleos seguros y dignos, ya que permite a los trabajadores reorganizarse en su tiempo laboral, teniendo más tiempo para poder generar más ingresos o seguirse instruyendo de conocimiento, para poder asegurar una vida más digna.

Pero cabe mencionar que hay que controlarlo legalmente ya que debido a la informalidad de trabajos que existe en nuestro país, esto se puede mal interpretar y generar inestabilidad, o precarización. Es por ello que en Ecuador se ha determinado que, si se puede crear empleos, pero no va de la mano por si sola, siempre tomando en cuenta la seguridad jurídica, la estabilidad y el principio protector del trabajador (Ministerio Del Trabajo , 2026)

2.2.5.2 Seguridad jurídica y Derecho de los trabajadores

Según Vargas Morales, el principio de seguridad jurídica se considera uno le los pilares fundamentales, ya que se constituye una garantía sumamente esencial para la protección de los derechos de las personas. Este principio ayuda a que la ciudadanía tenga certeza sobre la aplicación de nuevas leyes o reglamentos asegurando que esta aplicación por parte de las autoridades fue conforme a derecho tratando de evitar abusos de poder.

La finalidad de este es que implica que las normas sean públicas, claras, previas y estables de manera que sean dadas a conocer con anterioridad las consecuencias jurídicas de sus actos (Morales, 2023)

En nuestro país la seguridad jurídica se encuentra establecida en el articulo 82 de nuestra Norma Suprema donde nos establece que este derecho es importante ya que es donde se fundamenta el derecho a la Constitución de la Republica del Ecuador y en la existencia de normas jurídicas claras y entendibles por autoridades netamente competentes, permitiendo que toda actuación este estrictamente regulada bajo el ordenamiento jurídico garantizando protección a los derechos de los ciudadanos.

Centrándonos en el tema de estudio este principio tiene total relación con el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 ya que la seguridad jurídica resulta primordial debido a que las disposiciones relacionadas con las jornadas especiales de trabajo y distribución laboral deben encontrarse establecidas y reguladas de forma clara y precisa donde pueda ser captada en este caso por los trabajadores evitando mal interpretaciones que puedan afectar a los derechos del trabajador, así como la estabilidad laboral.

Es importante también hablar sobre los derechos de los trabajadores ya que este mecanismo también puede interpretarse como renuncia de derecho de los trabajadores, siendo el acuerdo muy claro al señalar que al momento de la aplicación de esta modalidad esta no deberá repercutir, ni afectar la estabilidad de ningún trabajador, por tanto para que esta se cumpla al margen debe existir un acuerdo entre las partes, registro de lo acordado y la plena seguridad de que no existirá abusos en contra del trabajador y que se garantice la protección de sus derechos y su seguridad.

2.3 Hipótesis

El acuerdo ministerial MDT-2026-059 garantiza el mayor acceso de trabajo en el ecuador

2.4 Variables

Variable independiente:

El Acuerdo Ministerial MDT-2026-059

Variable dependiente:

Acceso al trabajo en el ecuador

CAPITULO III

DESCRIPCION DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de estudio

El presente proyecto de investigación titulado "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR" se encuentra completamente relacionado con el Derecho Laboral ya que hemos investigado, analizado y estudiado sobre la flexibilización del nuevo Acuerdo Ministerial emitido, realizando encuestas a 30 trabajadores que realizan sus actividades bajo jornada, ayudándonos a la recopilación de información.

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación.

La presente investigación que se desarrolló, es de carácter explicativa y aplicada ya que esta investigación permitió identificar totalmente como se encuentra estructurado el presente acuerdo, su valioso contenido y la finalidad que este pretende y además mediante la aplicación de un formulario de preguntas conocimos si los trabajadores realmente tienen en claro el contenido de este Acuerdo Ministerial MDT-2026-059.

3.3 Nivel de investigación

Por el alcance la investigación, el presente estudio posee un gran enfoque el cual se desarrolla de campo y bibliográfico, debido a que se realizó recopilación de información de manera directa, además realizamos minuciosas búsquedas de información en fuentes documentales, permitiendo analizar la problemática planteada y comprender la realidad de este acuerdo ministerial y su impacto en la población. La investigación fue aplicada en la ciudad de Latacunga, considerando como población a un grupo de 30 trabajadores, quienes ejecutan sus actividades laborales bajo la jornada ya establecida.

Descriptiva: esta investigación permitió identificar totalmente como se encuentra estructurado el presente acuerdo, su importante contenido y la finalidad que este pretende.

Cualicuantitativa: Esta investigación fue combinada, para obtener como resultados una información clara y precisa en donde determinamos lo requerido

Aspectos éticos y sociales

En este proyecto de investigación se llevaron a cabo distintos aspectos tales como:

- El respeto ante todo que es la base para la construcción de cada objetivo que nos propongamos.
- La responsabilidad y constancia que sirvieron y aportaron de gran manera para la obtención de buenos resultados.
- Objetividad e imparcialidad, debido a que esta investigación fue realizada completamente neutral y trasparente ya que nos hemos centrado en fuentes jurídicas totalmente confiables para obtener información clara y coherente.
- Paz social como fruto de la apropiada aplicación de la norma jurídica.

- Constancia y dedicación: también en estos aspectos ya que para obtener y cumplir con todos nuestros objetivos planteados realizamos investigaciones, búsquedas, comparaciones minuciosas para el complimiento total de lo requerido.

3.4 Método de investigación

Método descriptivo

La observación actual del fenómeno investigado, que no solo va encaminado a tabular y recolectar datos, sino que también procura dar una interpretación local y analizar de manera objetiva y detallada.

Método deductivo

Aquí se presentaron conceptos, definiciones, leyes principios, normas generales, el cual busca dar solución a la hipótesis planteada dentro de la investigación

Método inductivo

La investigación partió de los casos y hechos que han originado el problema de investigación propuesto.

Método jurídico

Al ser una investigación en el campo del derecho este método permitió indagar y conocer todos los campos conexos en los que se puede asociar la temática planteada, para de esta manera lograr reconocer todos los instrumentos legales, jurídicos y doctrinarios vigentes.

Método analítico

Este método concedió adquirir información de ciertos términos y conceptos esenciales que sirvieron para desglosar el tema de estudio investigativo, generando ciertas dudas y certezas que derivaron para lograr formular las causas efectos problema y resultados sólidos en este trabajo.

3.5 Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub línea de investigación: Derecho

3.6 Población y muestra

Estrato	**Población**
Trabajadores	30
Total	30

Elaborador por: María Alejandra Cely Vergara.

Para la aplicación de la muestra no requiere formula estadística debido al número reducido del grupo aplicado.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Observación: La presente técnica tuvo como finalidad de analizar, investigar y describir los hechos obtenidos para aplicar al marco teórico donde son coherentes y reales toda la información introducida en lo antes ya mencionado.

Encuestas: por medio de esta técnica se pretendió recabar información y cifras, a un grupo determinado, por medio de un cuestionario previamente diseñado el cual fue aplicado a los trabajadores a quiénes afecta el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059

Recopilación de información: la compilación de información fue sustraída de libros y normativas legales.

Cuestionario: es una herramienta formada por una serie de preguntas que tiene como finalidad recabar información necesaria de las personas encuestadas.

Medios de Internet: con la utilización de medio tecnológico se pretende acceder a una para recabar una multitud de información referente al tema investigado.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

En el siguiente proyecto de investigación se da a conocer los resultados tanto cualitativos como cuantitativos de acuerdo a las encuestas realizadas al percibir más a fondo este tema obtuvimos por resultado que las y los trabajadores no conocen acerca del tema o del contenido de este Acuerdo Ministerial, ya que en sus lugares de trabajo solo les han proporcionado insuficiente información lo que genera desconfianza en cada uno de ello y no están de acuerdo que se aplique esta flexibilización en su lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos, permitieron conocer la realidad del tema de estudio ya que identificamos preocupación y temor por parte de los trabajadores frente al tema de la aplicación de flexibilización de las jornadas, turnos u horarios especiales, porque temen que se les vulnere aún más sus derechos, ya que muchos de los trabajadores encuestados manifestaron que actualmente hay ocasiones que trabajan más de lo establecido en la jornada ordinaria actual, vulnerándose sus derechos, descanso y su remuneración justa.

TABULACION ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

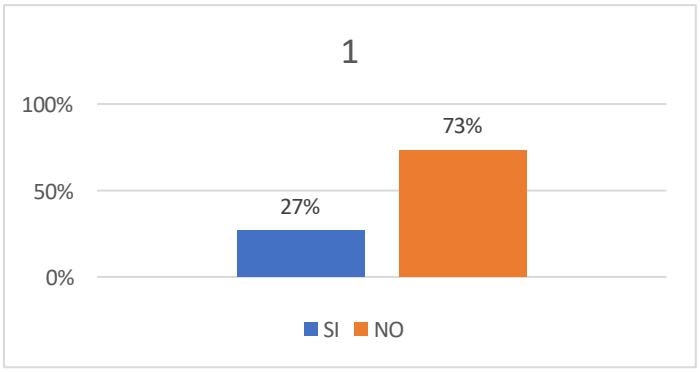
CARRERA DE DERECHO

1. **¿Considera que el Ministerio de trabajo a través de su política laboral está fortaleciendo el empleo en el Ecuador?**

CUADRO No. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	27%
NO	22	73%
TOTAL	30	100%

GRAFICO No 1



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

En la gráfica N. 1 podemos evidenciar una percepción mayoritariamente negativa, ya que, el 73% de trabajadores encuestados no consideran que dicha política este destinada a la creación de nuevos empleos en el Ecuador y solo 26% en donde se obtuvo una respuesta favorable, esto nos dio a entender que los trabajadores no indican que las políticas laborales emitidas por el Ministerio

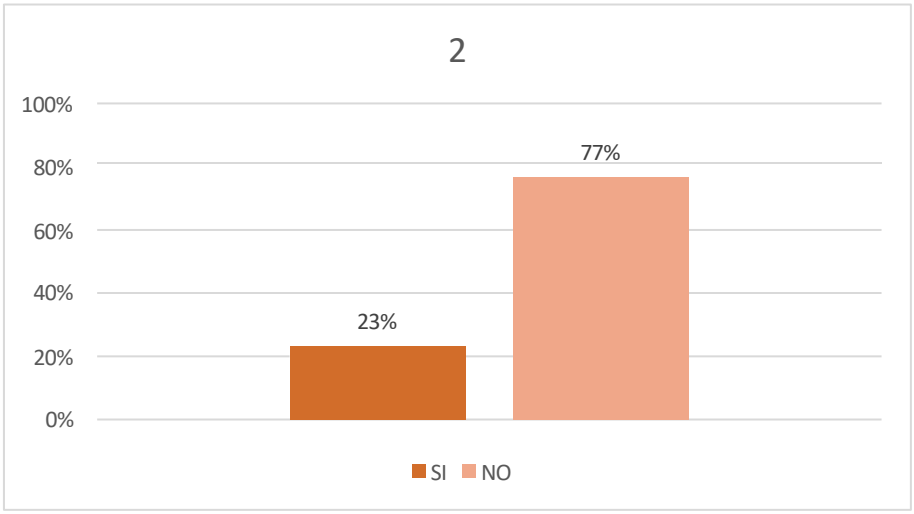
de Trabajo generan nuevas fuentes de empleo, ya que aún no se ha demostrado efectividad en las medidas laborales vigentes. En consecuencia y para generar mayor confianza en los trabajadores, estas medidas deberían ser acompañadas de mecanismo de evaluación, control y una correcta protección en los derechos de los trabajadores.

2. **¿Considera usted que la flexibilización de la jornada laboral puede generar fuentes de empleo?**

CUADRO No. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	23	77%
TOTAL	30	100%

GRAFICO No. 2



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

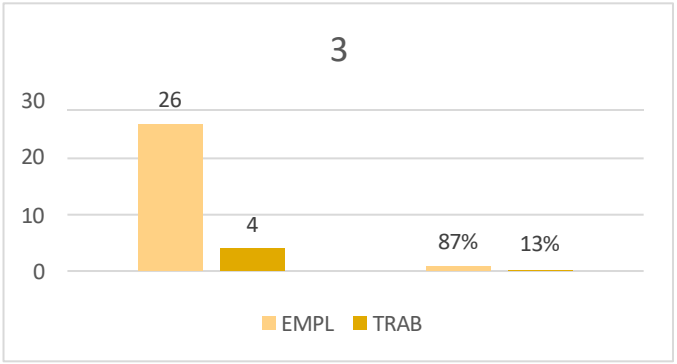
En la siguiente grafica número 2 observamos que la mayoría de trabajadores no consideran que la flexibilización de la jornada laboral pueda generar empleo, el 76% de trabajadores encuestados nos proporcionaron una respuesta totalmente negativa, mientras que apenas el 23% de encuetados consideran que si puede haber una posibilidad de la creación de nuevas fuentes de empleo. Por ello es necesario que se implementen medidas en donde se demuestre resultados verificables que realmente demuestren que se pueda crear fuentes de empleo y así poder generar confianza en los trabajadores.

3. **La flexibilización de la jornada laboral busca beneficiar de mejor manera a:**

CUADRO No 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EMPLEADORES	26	87%
TRABAJADORES	4	13%
TOTAL	30	100%

GRAFICO No. 3



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

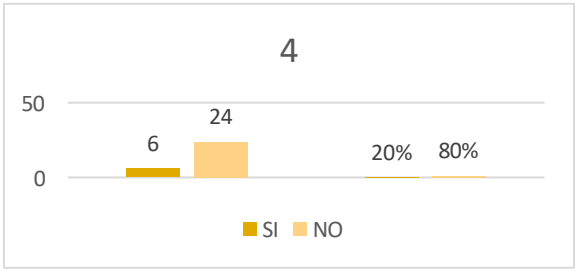
En la gráfica 3 nos refleja una percepción contundente, ya que la mayoría de trabajadores piensan que este Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 beneficia a los empleadores. De los 30 trabajadores encuestados el 86% que representa a 26 trabajadores consideran que es solo un beneficio para los empleadores, por otro lado solo 4 trabajadores que se representan en un 13% que si puede ser beneficioso también para los trabajadores. Esta pregunta y estos resultados son uno de los más fuertes de toda la encuesta, porque este Acuerdo demuestra ambigüedad y les da una percepción diferente a los trabajadores generándoles desconfianza, ya que los trabajadores no perciben a la flexibilización como un beneficio compartido, es necesario que se implementen límites claros para una mejor comprensión del trabajador.

4. ¿Usted como trabajador estría dispuesto a trabajar 10 horas diarias durante 4 días?

CUADRO No 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**6**	**20%**
NO	**24**	**80%**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 4



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

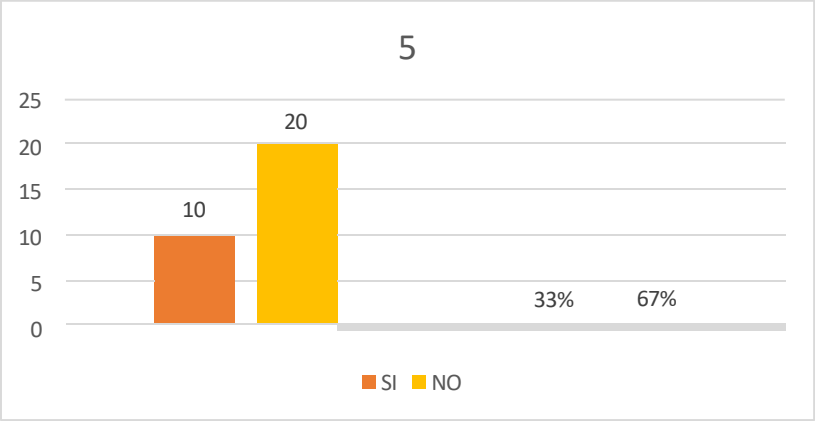
En esta grafica se puede visualizar el rechazo mayoritario del 80% de los trabajadores a la posibilidad de ejecutar sus actividades laborales 10 horas diarias por 4 días y solo el 20% cree que existe una posibilidad, ya que según los comentarios de algunos trabajadores nos mencionaban que se encontraban conformes con su jornada establecida, porque les perite llegar a casa a compartir tiempo de calidad con su familia, por otra parte, nos comentaban que muchas veces trabajan incluso más de 10 horas y no son beneficiados correctamente como lo establece la ley.

5. **¿Está de acuerdo con que se modifiquen las horas laborales para adaptarse a la demanda productiva?**

CUADRO No 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**10**	**33%**
NO	**20**	**67%**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 5



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

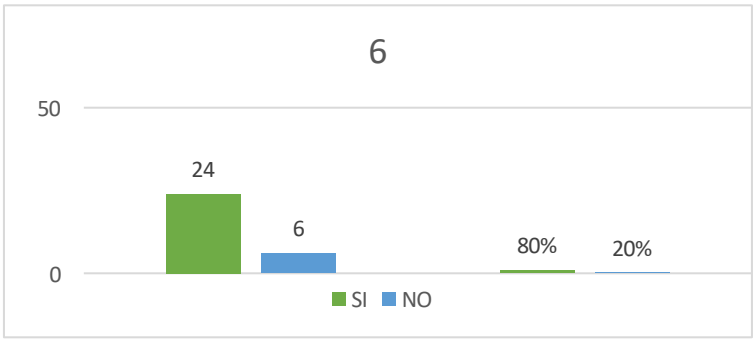
En la presente grafica número 5 se visualiza que el 67% de trabajadores no están de acuerdo que se modifiquen las horas laborales, mientras que el 33% supieron manifestar que si lo están. En donde observamos que este resultado demuestra preocupación en los trabajadores, ya que muchos lo están malinterpretando porque no tienen un concepto claro de este Acuerdo.

6. ¿Piensa que la flexibilización laborar puede afectar la estabilidad laboral?

CUADRO No 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**24**	**80%**
NO	**6**	**20%**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 6



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

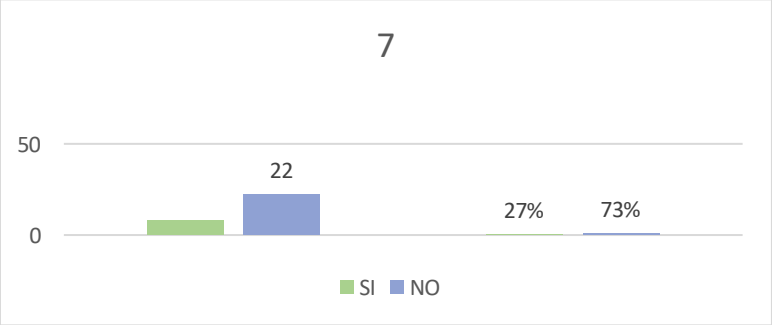
En esta pregunta realizada, el 80% de trabajadores encuetados consideran que la flexibilización de la jornada si puede generar estabilidad laboral, mientras que el 20% manifiestan que no existiría afectación. Es necesario que la flexibilización laboral requiera de controles jurídicos claros y precisos para evitar que se genere preocupación o inseguridad en el trabajador.

7. **¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 contribuye a reducir el desempleo en el Ecuador?**

CUADRO No 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**8**	**73%**
NO	**22**	**27 %**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 7



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

El 73% de encuestados respondió negativamente a esta pregunta planteada, mientras que el 27% considera que si podría contribuir. Este resultado nos demuestra que hay una negativa en contra del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 debido a que no existe una correcta interpretación o entendimiento completo del contenido, por lo que su legitimidad dependerá de resultados que generen confianza y no solo de su formulación normativa

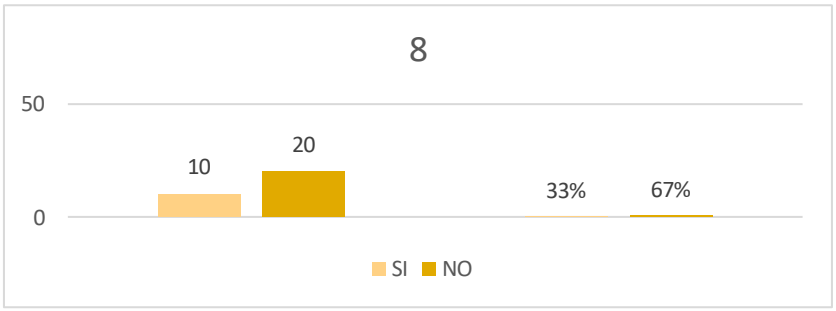
.

8. **¿Considera que reduciendo el número de días de trabajo y ampliando el número de horas diarias se daría las condiciones para crear nuevos empleos?**

CUADRO No 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**10**	**33%**
NO	**20**	**67 %**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 8



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

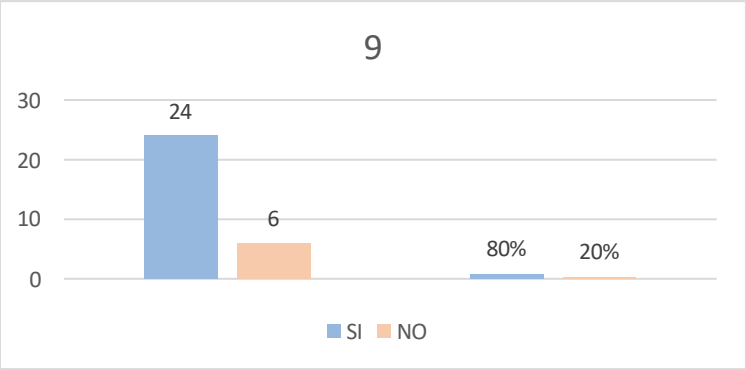
La grafica se evidencia que mayoritariamente el 67% de los trabajadores encuestados no consideran que reducir los días de trabajo y aumentar las horas pueda generar nuevas fuentes de empleo, ya que solo el 33% han respondido afirmativamente, dando como resultado un dato relevante porque demuestra que la reducción de los días laborales no se interpreta como un beneficio para los trabajadores, ni como estrategia efectiva para la productividad de empleo

9. **¿Considera que la flexibilización de la jornada, puede repercutir en los derechos de los trabajadores?**

CUADRO No 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**6**	**20%**
NO	**24**	**80%**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 9



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely

Análisis:

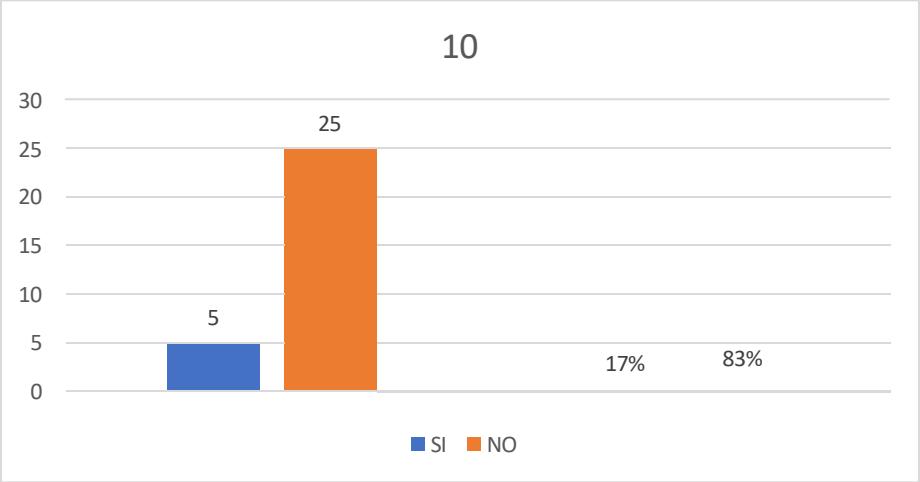
Se demuestra que el 80% de los trabajadores consideran que, si puede influir negativamente esta flexibilidad en los derechos de los trabajadores, mientras que el 20% creen que no puede afectar. Debido a la falta de información acerca de este acuerdo los trabajadores piensan que no se les va proporcionar su remuneración justa, y por ende crea desconfianza en cada uno debido a que no se les ha explicado de manera correcta.

10. ¿Apoyaría la aplicación de este Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 en su lugar de trabajo?

CUADRO No 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**5**	**17%**
NO	**25**	**83%**
TOTAL	**30**	**100%**

GRAFICO No. 10



Fuente: Trabajadores del Cantón Cotopaxi.

Elaborado por: Alejandra Cely.

Análisis:

Se demuestra un rechazo mayoritario del 83% de encuestados que manifestaron que no apoyarían esta medida en su entorno laboral, por otra parte, solo el 5% lo apoyarían. Ya que nos mencionan que hay muchas veces que sus jornadas se extienden más de 8 horas y no son remunerados justamente, y debido a la falta de explicación del contenido de este acuerdo hace que los trabajadores no sepan que en realidad que regula el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059.

Esto demuestra que la implementación de la flexibilización de la jornada laboral genera desconfianza, afectando además su estabilidad y horarios de descanso.

4.2 Discusión

Los resultados que se evidenciaron de la presente de investigación permitieron conocer que existe un nivel considerable de desconfianza y desconocimiento por parte de trabajadores acerca del contenido y del objeto del acuerdo MDT-2026-059. Ese contexto nos indica una problemática no solamente jurídica, ya que a su vez también lo es comunicacional y social debido a la falta de explicación clara del tema lo cual genera preocupación en los trabajadores al momento de emitir estas reformas que son objeto para una flexibilización de la jornada laboral.

En base a las encuestas aplicadas a treinta trabajadores, se pudo evidenciar que la mayor parte de los trabajadores encuestados mencionan que las políticas laborales emitidas por el ministerio de Trabajo no contribuyen de manera eficiente a la creación de nuevos empleos en nuestro país. Este preocupante resultado nos demuestra una negativa total respecto a la utilidad de las nuevas reformas laborales porque los trabajadores no tienen mejoras reales, y muchas veces sus derechos son vulnerados.

Estos resultados están relacionados con lo que nos menciona la Organización Internacional de trabajo lo cual mantiene que los procesos de flexibilización laboral deben ser a aplicados garantizando primordialmente el equilibrio entre la productividad y sobre todo la protección total de los derechos de los trabajadores. Al hablar de flexibilización laboral según la doctrina que fue aplicado en el marco teórico, con a finalidad de buscar nuevas medidas debido a las necesidades tanto económicas, sociales, tecnológicas y productivas, pero si esta no esta acompañada de un correcta aplicación o control, puede repercutir en la seguridad, y estabilidad del trabajador

En presente trabajo de investigación también se identificó en su mayoría los trabajadores No consideran que esta nueva flexibilización de las jornadas, turnos u horarios especiales puedan

contribuir en la creación de nuevos empleos lo que resulta preocupante ya que uno de los objetivos de este Acuerdo Ministerial MDT- 2026- 059 es incentivar a la creación de nuevos empleos en el Ecuador.

Finalmente, la modernización de la jornada laboral puede ser considerada por los trabajadores cuando ésta venga acompañada de control estatal efectivo, de garantías constitucionales que impidan que se vulneren aún más sus derechos, supervisión eficaz y mecanismos claro los cuales impidan que exista precarización laboral.

4.3 Beneficios del proyecto

Beneficiarios Directos

Consideramos que la Universidad Estatal de Bolívar es beneficiario directo, ya que docentes, autoridades y estudiantes que estén cursando los semestres de Derecho tendrán libre acceso, para la obtención de información acerca del tema estudiado en esta presente investigación.

Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos son personas interesadas que requieran conocer un poco más del contenido del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 emitido recientemente.

4.3 Impacto de investigación

El presente proyecto de investigación aporta significativamente, ya que nos da a conocer sobre la realidad de que los trabajadores no tienen un completo conocimiento del tema.

4.4 Transferencia de resultados

Los resultados que obtuvimos de esta investigación, serán totalmente proporcionados a la Universidad Estatal de Bolívar para que personas interesadas en el tema de estudio, como docentes, estudiantes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se concluye que, los trabajadores no tienen el total conocimiento acerca del contenido del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 ya que muchos trabajadores piensan que va a repercutir negativamente en sus derechos, porque debido a la falta de explicación o profundización acerca del tema, la mayoría lo confunde con política.

- Una vez realizado el análisis acerca del marco legal de la flexibilización de turnos u horarios especiales, se concluye que la modernización de la jornada laboral no puede interpretarse como forma la precarización del trabajo.

- Se identificó que uno de los principales problemas jurídicos del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 es el bajo conocimiento de tienen la mayoría de los trabajadores acerca del real contenido de este Acuerdo, lo cual provoca desconfianza en los trabajadores ya que lo ven desde un punto de vista muy distinto a la realidad, porque consideran que es perjudicial para su estabilidad y derechos laborales.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que tanto el Ministerio de Trabajo, empresas, sindicaos desarrollen socializaciones acerca del contenido real del Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 especificando cual es el propósito relacionado con la distribución de turnos u horarios especiales.

- Se recomienda implementar el control eficiente sobre las empresas que apliquen este mecanismo de flexibilización, mediante inspecciones continuas, revisión documental, y que se verifique si se está cumpliendo con el pago de horas extraordinarias y suplementarias, con la finalidad de disminuir la desconfianza que se genera en los trabajadores porque en muchos casos ya se han vulnerado sus derechos laborales.

- Se recomienda que el ministerio de trabajo a traes de una campaña comunicacional efectiva realice una adecuada socialización del acuerdo ministerial MDT-2026-09

BIBLIOGRAFIA

(2019). Marc Bolufer: https://marcbolufer.com/beneficios-de-la-flexibilidad-interna-en-empresas/

Arroyo, S., & Rodriguez, J. ((S. F.)). *La flexibilidad funcional análisis empírico.* Universidad de Málaga.

Diccionario Panhispanico del Español Juridico . (2025). *DEJ PANHISPANICO* . https://dpej.rae.es/lema/descanso-laboral

Diccionario Panhispanico del español juridico. (2019). *DEJ PANHISPANICO*. https://dpej.rae.es/lema/consentimiento

Diccionario panhispanico del español jurídico. (2025). *DEJ PANHISPANICO*. https://dpej.rae.es/lema/empleo

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *DEJ PANHISPANICO*. https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *DEJ PANHISPANICO*. https://dpej.rae.es/lema/consentimiento

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *DEJ PANHISPANICO*. https://dpej.rae.es/lema/remuneraci%C3%B3n

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *DEJ PANHISPANICO* . https://dpej.rae.es/lema/jornada

Diccionario panhispanico del españos juridico . (2025). *DEJ PANHISPANICO* . https://dpej.rae.es/lema/flexibilidad-laboral

Izurieta Bastidas, A. A. (2023). *REPOSITORIO INSTITUCIONAL*. https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/32425

Ministerio de Desarrollo Humano . (2019). *Ministerio de Desarrollo Humano* . https://www.desarrollohumano.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/RESOLUCI%C3%93N-MINISTERIAL-001-de-04-de-enero-del-2019.pdf

MINISTERIO DE GOBIERNO . (2009). *LEY DE MODERNIZACION DEL ESTADO* . https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-DE-MODERNIZACION-DEL-ESTADO.pdf

Ministerio Del Trabajo . (2026). *Acuerdos Ministeriales* . https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/

Morales, R. A. (2023). *SciELO*. http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n27/2393-6193-rd-27-e3075.pdf

Organizacion Internacional Del Trabajo . (2019). *OIT*. https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-para-un-futuro-m%C3%A1s-prometedor-0

Peragosolutions. (2021). *DerechoEcuador.com*. https://derechoecuador.com/de-las-jornadas-de-trabajo/#gsc.tab=0

Ramos, A. (18 de 08 de 2025). *Redaccion APD*. https://www.apd.es/flexibilidad-laboral-reto-empresas/

Universidad Estatal de Milagro. (2012). https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663864011.pdf

Villacis, A. M. (08 de 2021). *Universidad Unianades*. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13843

ANEXOS.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Tema: "EL ACUERDO MINISTRAL MDT-2026-059 FRENTE A LA FLEXIBILADAD DE LA JORNADA LABORAL COMO MECANISMO PARA GENERAR FUENTE DE EMPLEO EN EL ECUADOR"

INTRODUCCION:

Dentro del contexto expresado, analice las siguientes preguntas y seleccione o marque la que usted considere, con la finalidad de conocer la percepción de los trabajadores sobre si esta medida puede contribuir a la generación de empleo, mejorar la organización en el tiempo de trabajo o por el contrario pueda generar posibles afectaciones de los derechos de los trabajadores.

1. **¿Considera que el Ministerio de trabajo a través de su política laboral esta fortaleciendo el empleo en el Ecuador?**

SI ☐ **NO** ☐

2. **¿Considera usted que la flexibilización de la jornada laboral puede generar fuentes de empleo?**

SI ☐ **NO** ☐

3. **La flexibilización de la jornada laboral busca beneficiar de mejor manera a:**

EMPLEADORES ☐ **TRABAJADORES** ☐

4. **¿Usted como trabajador estría dispuesto a trabajar 10 horas diarias durante 4 días?**

SI ☐ **NO** ☐

5. **¿Esta de acuerdo con que se modifiquen las horas laborales para adaptarse a la demanda productiva?**

SI ☐ NO ☐

6. **¿Piensa que la flexibilización laborar puede afectar la estabilidad laboral?**

SI ☐ NO ☐

7. **¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 contribuye a reducir el desempleo en el Ecuador?**

SI ☐ NO ☐

8. **¿Considera que reduciendo el numero de días de trabajo y ampliando el numero de horas diarias se daría las condiciones para crear nuevos empleos?**

SI ☐ NO ☐

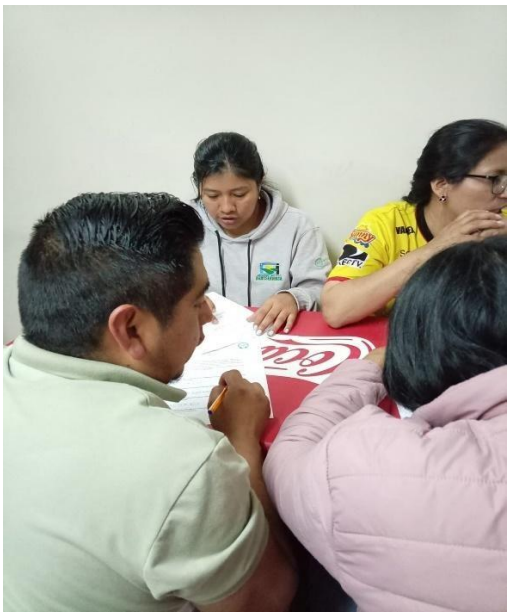
9. **¿Considera que la flexibilización de la jornada, puede repercutir em los derechos de los trabajadores?**

SI ☐ NO ☐

10. **¿Apoyaría la aplicación de este Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 en su lugar de trabajo?**

SI ☐ NO ☐

ANEXO II – FOTOGRAFIAS



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely

i



Fuente: Trabajadores del Cantón Latacunga
Elaborado por: Alejandra Cely