



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo  
Ministerial N°MDT2020-223

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales  
y Juzgados de la Republica**

**Autor:**

Farit Isaías, Sánchez Garces

**Tutor:**

Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

**Riobamba, Ecuador. 2023**

## DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Farit Isafas Sánchez Garces**, con cédula de ciudadanía 060413347-0, autor del trabajo de investigación titulado: **“Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autora de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, noviembre de 2023



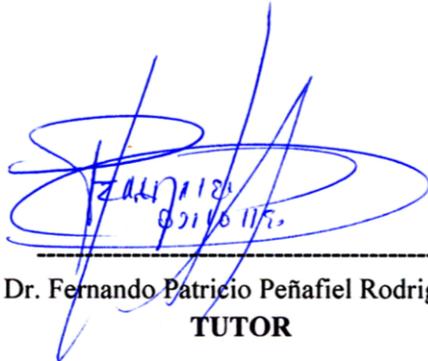
\_\_\_\_\_  
Farit Isafas Sánchez Garces

C.I: 060413347-0

## DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR

### ACTA FAVORABLE-INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

En la ciudad de Riobamba, a los 04 días del mes de NOVIEMBRE del 2023, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por el estudiante **FARIT ISAIAS SANCHEZ GARCES** con C.C: **0604133470**, de la carrera de **DERECHO** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado “**Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223**”, por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "FARIT ISAIAS SANCHEZ GARCES" and "0604133470".

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodriguez

**TUTOR**

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO JOVEN Y LAS DIRECTRICES CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL N°MDT2020-223**”, presentado por **FARIT ISAIAS SANCHEZ GARCES**, con cédula de identidad número 0604133470, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 18 días del mes de diciembre del 2023.

Presidente del Tribunal de Grado  
Dr. Fredy Hidalgo Cajo

Miembro del Tribunal de Grado  
Dr. Wilson Buenaño Wilson

Miembro del Tribunal de Grado  
Dra. Ana Machado Ashquiana



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

## CERTIFICADO ANTIPLAGIO

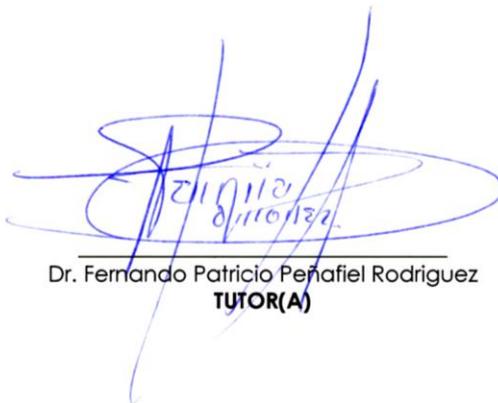


UNACH-RGF-01-04-08.15  
VERSIÓN 01: 06-09-2021

# CERTIFICACIÓN

Que, **SANCHEZ GARCES FARIT ISAIAS** con CC: **0604133470**, estudiante de la Carrera **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223**", cumple con el 1 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, **19 de octubre de 2023**



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez  
**TUTOR(A)**

## **DEDICATORIA**

Dedicó esta tesis a 3 personas fundamentales en mi vida que me han impulsado y me han motivado a continuar con mis estudios en todo momento a pesar de los obstáculos. A mi madre Betty Garces, a mi padre Junior Sánchez y a mi tío José Garcés; estas tres personas han sido fundamentales en cada punto de mi formación académica y personal.

*Farit Sánchez*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres, profesores y compañeros que me han acompañado en este proceso de formación académica, hasta el punto de titularme y cumplir un objetivo más en mi vida.

*Farit Sánchez*

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I. INTRODUCCION.....	16
1.1 Problema .....	16
1.2 Justificación .....	17
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General .....	18
1.3.2 Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Estado del Arte .....	19
2.2. Marco teórico .....	21
2.2.1. CONTRATACION LABORAL.....	21
2.2.1.1. Contrato individual de trabajo .....	21
2.2.1.2. Tipos de Contrato de trabajo de acuerdo con el Código de Trabajo. ....	23
2.2.1.3. Elementos y beneficios del contrato laboral.....	27
2.2.2. CONTRATO JOVEN Y LAS DIRECTRICES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO .....	28
2.2.2.1. Modalidades contractuales especiales reguladas por el Ministerio de Trabajo .....	28
2.2.2.2. Elementos y beneficios de la modalidad contractual especial.....	29
2.2.2.3. El contrato joven de acuerdo con las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo.....	30

2.2.3. EL CONTRATO JOVEN Y EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	31
2.2.3.1. El principio de progresividad en el derecho laboral .....	31
2.2.3.2. Análisis jurídico comparativo del contrato joven y el Código de Trabajo en referencia al principio de progresividad de los derechos.....	33
CAPÍTULO III. METODOLOGIA .....	37
3.1. Unidad de análisis: .....	37
3.2. Métodos: .....	37
3.3. Enfoque de la Investigación.....	37
3.4. Tipo de la investigación .....	38
3.5. Diseño de la investigación .....	38
3.6. Población de estudio .....	38
3.7. Tamaño de muestra .....	38
3.8. Técnicas de recolección de datos .....	38
3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información .....	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Beneficios del contrato joven .....	31
Tabla 2 Análisis comparativo jornada de trabajo .....	33
Tabla 3 Análisis comparativo Jornada nocturna.....	34
Tabla 4 Análisis comparativo límite de jornada.....	34
Tabla 5 Análisis comparativo Descanso Forzoso.....	34
Tabla 6 Análisis comparativo terminación de la relación laboral .....	35
Tabla 7 Análisis comparativo Remuneración.....	35
Tabla 8 La población estará constituida por los siguientes implicados.....	38
Tabla 9 Pregunta 1 Contrato joven beneficia al trabajador .....	40
Tabla 10 Pregunta 2 Progresividad de los derechos .....	41
Tabla 11 Pregunta 3 Las modalidades de contrato del MDT disminuye el desempleo .....	42
Tabla 12 Pregunta 4 Aprobarse las nuevas formas de contratación de la Ley de Oportunidades.....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Tipos de contrato de Trabajo según el Código de Trabajo.....	24
Ilustración 2 Contrataciones discontinuas .....	26
Ilustración 3 Beneficios de Trabajador.....	28
Ilustración 4 Modalidades contractuales en el Ecuador .....	28
Ilustración 5 Nuevas Modalidades contractuales emitidas por el Ministerio de Trabajo....	29
Ilustración 6 Pregunta 1 Contrato joven beneficia al trabajador .....	40
Ilustración 7 Pregunta 2 Progresividad de los derechos .....	41
Ilustración 8 Pregunta 3 Las modalidades de contrato del MDT disminuye el desempleo.	42
Ilustración 9 Pregunta 4 Aprobarse las nuevas formas de contratación de la Ley de Oportunidades.....	43

## RESUMEN

La promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008 efectuó un cambio significativo en el derecho laboral ecuatoriano, toda vez que reconoce principios y garantías inherentes al trabajador, equiparando las condiciones laborales y brindando mejores condiciones laborales y considerando diversas formas de contratación; sin embargo con el pasar del tiempo la realidad de nuestro país poco a poco ha ido cambiando a efectos de lo cual nuestra normativa ha tenido que acoplarse a la realidad social.

En el año 2020 con la propagación del virus covid-2019 el sistema económico y laboral fue golpeado, llegando al punto de que las personas seamos confinadas limitando la movilización, obligando a los trabajadores a permanecer en sus hogares y a los empleadores a cerrar las puertas de sus empresas o negocios, situación que duro alrededor de 3 meses, ante estas restricciones se vio grandes perdidas obligando a muchos empleadores a despedir a sus trabajadores e incluso cerrar sus empresas. Antes la grave crisis que se atravesaba el gobierno central con el fin de velar por el bienestar de los ciudadanos propuso la creación de nuevas modalidades de contratación las cuales se caracterizaban por considerar primordial el contrato por horas y teletrabajo.

Pese a los intentos por que la situación económica del país mejores aún quedan secuelas situación que limita a los jóvenes a acceder a plazas de trabajo incrementando día con día los índices de desempleo, en virtud de lo cual bajo los parámetros permitidos el Ministerio de Trabajo a creado mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-2223 Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación, normativa que regula horarios de trabajo y salario, sin embargo dicha normativa no se encuentra acorde a lo dispuesto a nuestra carta magna puesto que menoscaba los derechos de los trabajadores.

**Palabras claves:** Ministerio de Trabajo, Trabajadores, Acuerdo Ministerial, progresividad.

## ABSTRACT

The promulgation of the Constitution of the Republic of Ecuador in 2008 brought about a significant change in Ecuadorian labor law, since it recognizes principles and guarantees inherent to the worker, equalizing working conditions and providing better working conditions, and considering different forms of contracting; however, with time the reality of our country has gradually changed and our regulations have had to adapt to the social reality. In the year 2020 with the spread of the virus covid-2019 the economic and labor system was hit, reaching the point that people were confined limiting mobilization, forcing workers to stay at home and employers to close the doors of their companies or businesses, a situation that lasted about 3 months, before these restrictions were seen great losses, forcing many employers to dismiss their workers and even close their businesses. Before the serious crisis that the central government was going through, in order to ensure the welfare of citizens, it proposed the creation of new forms of contracting, which were characterized by considering the hourly contract and teleworking to be of paramount importance. Despite the attempts to improve the economic situation of the country, there are still consequences that limit young people's access to jobs, increasing unemployment rates day by day, In virtue of which, under the permitted parameters, the Ministry of Labor has created employing Ministerial Agreement MDT-2020-2223 Guidelines to Regulate the Special Regime of Hiring for the Access of Young People to the Labor Market and Incentives to their Training, regulations that regulate working hours and salary, however, these regulations are not by the provisions of our Magna Carta since they undermine the rights of workers.

**Keywords:** Ministry of Labor, Workers, Ministerial Agreement, progressivity.



**Reviewed by:**

Mgs. Marco Antonio Aquino

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 1753456134

## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral se funda en la convivencia permanente entre las personas que forman parte de la relación laboral como lo son el empleador y los trabajadores. A través de la historia la legislación laboral en el Ecuador ha buscado progresar sin embargo la situación que nuestro país vive lo único que ha denotado es que el sistema laboral con el pasar del tiempo sufre cambios los cuales no han beneficiado a los trabajadores por el contrario ha creado más inconformidad.

En el año 2008 se promulgo la Constitución de la Republica del Ecuador trayendo consigo cambios significativos, teniendo como deber primordial el garantizar a los ecuatorianos y personas extranjeras que residen en nuestro país el derecho al trabajo, el artículo 325 de la norma antes mencionada de reconocer diversas modalidades de trabajo como la relación de dependencia, autónomas; reconoce ademas que el derecho de los trabajadores es irrenunciable y que estos derechos se los obtiene por el simple hecho de prestar servicios bajo relación de dependencia y en caso de dar por terminada la relación laboral le corresponde al trabajador recibir los beneficios que de acuerdo al Código de Trabajo se le debe liquidar.

En el año 2020 el mundo atravesó momentos difíciles por la pandemia producida a causa del virus denominado Covid-19 situación que obligo a las personas a paralizar sus actividades cotidianas llegando al punto de prescindir de los servicios de sus trabajadores llegando a establecerse índices altos de desempleo, ante este hecho La Función Ejecutiva de Ecuador envió un Proyecto de la Ley de Apoyo Humanitario, calificado de urgencia en materia económica a la Asamblea Nacional para contrarrestar el impacto de la pandemia, con la cual se busca dar una solución a la ciudadanía e incentivar la economía para la reactivación de las familias, empresas, economía popular y solidaria y las condiciones del empleo (Litardo, 2020).

En el artículo 1 de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario manifiesta que su principal objetivo es establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, en cuanto a las “Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo” establecidas en el artículo 16, refiere que los trabajadores y empleadores basado en un consenso, podrán cambiar las condiciones de trabajo, motivando la preservación y estabilidad del trabajo, sin que este acuerdo afecte el salario básico o salario sectorial. El acuerdo de jornadas reducidas podrá ser incentivado por los empleadores o trabajadores; si es el empleador propone esta modalidad de trabajo deberá justificar la necesidad de suscribir el acuerdo que debe ser aceptada por el trabajador, además de ello se deberá informar al Ministerio de Trabajo.

El Código de Trabajo ecuatoriano reconoce diversos tipos de contrato, sin embargo, el Ministerio de Trabajo como ente regulador y a través de su potestad de emitir Acuerdos Ministeriales ha creado nuevas modalidades de contratación tales como: Contrato joven: Acuerdo Ministerial: MDT-2020-2223 Directrices para Regular el Régimen Especial de

Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación; Contrato de emprendimiento: Acuerdo Ministerial: MDT-2020-222 Directrices que Regulen el Contrato de Emprendimiento; Contrato Turístico y/o cultural y creativo: Acuerdo Ministerial: MDT-2020-221 Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores: Turísticos y/o Cultural y Creativo; Contrato productivo: Acuerdo Ministerial: MDT-2020-220 Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores Productivos.

Al existir nuevas modalidades de contratación que han sido emitidos por el Ministerio de Trabajo es importante efectuar un análisis y dentro del presente trabajo investigativo nos centraremos en el Contrato joven: Acuerdo Ministerial: MDT-2020-2223 Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación a fin de establecer los derechos que reconoce dicha normativa.

A fin de conseguir los resultados de la investigación, la misma se halla organizada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial y contiene los siguientes apartados: portada, introducción, planteamiento del problema a investigarse, objetivos; general y específicos, estado del arte que se encuentra relacionado al tema de investigación y marco teórico, compuesto de las siguientes unidades: Unidad I: Contratación laboral, Unidad II: El contrato joven y las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo; III: el contrato joven y el principio de progresividad de los derechos; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo, cumpliendo así con las 400 horas determinada en el Reglamento de Régimen Académico del CES, además de las referencias bibliográficas, anexos y visto bueno del tutor.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCION.

### 1.1 Problema

El contrato de trabajo constituye la relación jurídica, económica y laboral a través del cual una persona a quien se denomina trabajador queda obligada a prestar sus servicios lícitos y personales o ejecutar una obra a otra persona a quien se le denomina empleador quien a cambio de los servicios que le prestar consignara una remuneración. La relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta la labor para el empleador, mientras subsiste la prestación de servicios deberá existir armonía y las dos partes respetaran el contrato de trabajo.

En el año 2020 el impacto de la crisis sanitaria desatada por el Covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador fue muy severo, A través de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC determina un desplome del empleo durante el periodo de confinamiento estricto que se extendió desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020 y un segundo momento suscito en la reapertura económica que tuvo lugar en el tercer trimestre del mismo año. (Esteves, 2020)

Ante el gran índice de desempleo que se generó en el país en el año 2020, el gobierno busco alternativas las cuales ayuden a contrarrestar el impacto de la pandemia a efectos de lo cual se envió un proyecto de ley denominado Ley de Apoyo Humanitario siendo esta de carácter urgente puesto que abarcaba la materia económica, productiva y labora, en materia laboral los cambios que se proponían era la reducción de la jornada laboral con el fin de preservar la estabilidad laboral.

El Ministerio de Trabajo al ser el ente regulador de las relaciones laborales, posee como principal objetivo el de revisar el cumplimiento del marco legal a fin de que las condiciones de los trabajadores y empleadores sean dignificantes, además de considerar los golpes sufridos en el año 2020 y los índices de desempleo a través de sus facultades mediante acuerdos ministeriales dio a conocer las nuevas modalidades de contratación las cuales poseen características propias, en la presente investigación se analizará en contrato joven, así como las directrices constantes en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-2223.

El contrato joven posee la modalidad de contrato en forma continua o discontinua para impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos; la duración de este contrato será de un año y puede aplicarse un periodo de prueba de hasta 90 días en la primera contratación, dicho contrato podrá renovarse una sola vez por el plazo de un año siempre y cuando el trabajador no supere los 26 años.

En cuanto a la remuneración en el contrato joven en formación se logra establecer directrices para el pago de su remuneración la cual genera la primera afectación, toda vez que determina que la remuneración no será menor a la pensión establecida en el artículo 7

de la Ley de Pasantías para el sector empresarial multiplicada por 2.5, además de establecer que la remuneración no podrá ser menor a un tercio del SBUTG, tomando en consideración que actualmente la remuneración se encuentra en 450 dólares, si de este valor obtenemos el tercio el resultado es 150 dólares y multiplicado por 2.5 nos da un resultado de 375 dólares; efectuado este análisis matemático se evidencia el retroceso de los derechos laborales, afectando de manera directa el derecho al trabajo y por ende al derecho implícito de percibir remuneraciones justas.

En lo referente a las horas de trabajo diario en esta modalidad de contratación se permite el desarrollo de hasta 12 horas sin que se deba pagar recargos por ningún concepto, vulnerando los derechos de los trabajadores al pago de horas suplementarias siempre que se exceda de las 8 horas diarias de la jornada ordinaria; la jornada diurna en este contrato estipula que se le considerara como tal si se ejecuta más del 50% de la misma entre las 06H00 y 19H00 brindando la posibilidad que la jornada se desarrolle en la noche sin que el trabajador reciba bonificaciones por trabajar en jornada nocturna violentando los derechos adquiridos por los trabajadores a través de las grandes luchas sociales en materia laboral que marcaron precedentes hasta la actualidad.

## **1.2 Justificación**

Las nuevas modalidades de contratación emitidas por el Ministerio de Trabajo han creado gran expectativa tanto en trabajadores como en jóvenes toda vez que les permitirá el acceso a un trabajo, remuneración y estabilidad laboral, sin embargo, de lo cual las expectativas puestas en estas modalidades de contratación no son nada alentadoras, toda vez que se denota la vulneración de derecho y el retroceso de las luchas sociales.

Tras la crisis sanitaria que el mundo atravesó por el virus Covid-19 en el año 2020, varias empresas decidieron cerrar sus puertas dejando en situación de desempleo a miles de personas, situación que de igual forma alarmo al gobierno central quien en su afán de salvaguardar los derechos de los ciudadanos busco alternativas que le permitieran impulsar el sector productivo y por ende frenar los índices desempleos que a diario se palpaban, llegando así a crear La Ley de Apoyo Humanitario que presentaba una serie de cambios en el sistema laboral que serían a corto plazo. Sin embargo, pese a estos cambios la situación laboral tuvo una pequeña mejoría, lo cual además impulso que el Ministerio de Trabajo emitiera 4 nuevas modalidades de contratación como el contrato joven, el contrato de emprendimiento, contrato para sectores turísticos o culturales y el del sector productivo.

Considerando además que a los jóvenes dentro de la sociedad se les dificulta acceder a plazas de trabajo esto debido a que requieren experiencia la cual no la obtienen además de no poder demostrar sus habilidades y que a cambio reciban una remuneración justa, efectuar un análisis crítico jurídico del Acuerdo Ministerial MDT-2020-2223 que regula el contrato joven es de vital importancia puesto que podremos evidenciar si cada una de las disposiciones consagran el principio de progresividad de los derechos pero sobre todo beneficia el sector más vulnerable en la relación laboral.

Como estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y considerando que el Derecho se encuentra en constante cambio, es importante realizar esta investigación, toda vez que el Ministerio de Trabajo ente regulador de las relaciones laborales ha emitido acuerdos ministeriales los cuales deben estar acordes a lo determinado en la Constitución de la República del Ecuador.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- Analizar el contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223 a fin de establecer la progresividad de derechos.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Realizar un análisis crítico jurídico de las modalidades de contratación existente en el Ecuador
- Efectuar un análisis del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223
- Desarrollar un estudio crítico jurídico acerca de del contrato joven y la progresividad de derechos.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

### 2.1. Estado del Arte

Con respecto al tema **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO JUVENIL Y LAS DIRECTRICES CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL N°MDT2020-223”** no se han realizado investigaciones iguales, más sin embargo existen trabajos investigativos similares cuyas conclusiones son las siguientes:

José David Paredes Sandoval, en el año 2021, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, presentó un trabajo investigativo titulado **“LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**. (Paredes, 2021, p. 1)Indica que:

La utilización de la delegación de la potestad normativa al Ministerio del Trabajo por parte del legislador es una forma fácil de eludir las reformas que requiere el Código del Trabajo para responder a las necesidades económicas del Ecuador. El legislador no promueve una reforma integral del Código del Trabajo, por lo cual recurre a delegar la regulación contractual al Ministerio del Trabajo. Por ejemplo, la reciente Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 delega al Ministerio del Trabajo la regulación de las modalidades contractuales para que los trabajadores expuestos al Covid-19 puedan desempeñar sus actividades; otro ejemplo es la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, en la cual se delega la regulación de las modalidades contractuales para incentivar la generación de empleo al Ministerio del Trabajo. (Paredes, 2021, p. 145)

El autor refiere que los legisladores a fin de no recurrir a reformas al Código de Trabajo delegan al Ministerio de Trabajo emita bajo la figura de acuerdos ministeriales, nuevas modalidades de contratación, así como las directrices pertinentes a fin de cubrir las necesidades económicas que el país atraviesa.

Pablo Orlando Cascante Carrillo, en el año 2021, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, presentó un trabajo investigativo titulado **“EL CONTRATO JOVEN Y EL DE FORMACIÓN ¿QUIÉN ES EL BENEFICIARIO REAL EN ESTA CONTRATACIÓN?”** (Cascante, 2021, p. 1)Indica que:

“Las modalidades contractuales especiales expedidas por el Ministerio del Trabajo modifican los elementos de la modalidad típica de contratación laboral, puesto que persiguen la flexibilización de las condiciones previstas en el Código del Trabajo para ajustar los contratos a las necesidades de los sectores productivos para los que se expidió dicha normativa.” (Cascante, 2021, p. 43)

El autor, manifiesta que existe modalidades contractuales especiales que han sido expedidas por el Ministerio de Trabajo contratos que son atípicos pues posee características diferentes a los contratos que regula el Código de Trabajo

Quintero Roccatagliata, Leonardo Andrés, en el año 2017, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, presento un trabajo investigativo titulado **“LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS JOVENES CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223 Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES”** (Quintero, 2017, p. 1) Indica que:

Las modalidades contractuales especiales son contratos atípicos, ya que se caracterizan por ser temporales y las actividades del trabajador se ejecutan en una jornada laboral reducida. En este sentido, la normativa ministerial persigue la flexibilización temporal para los sectores productivos, lo cual conlleva un desmejoramiento en los ingresos que percibe el trabajador, a pesar de que se intenta “equiparar” esta situación con los recargos al valor hora. (Quintero, 2017, p. 27)

El autor manifiesta que el Estado debe garantizar la estabilidad laboral a todas las personas que se encuentran dentro de nuestro territorio, además de que la normativa ministerial procura flexibilizar los sectores productivos lo cual prevé una vulneración de derechos puesto que se merma los derechos de los trabajadores.

Chuchuca Guazhco Erika Cristina, en año 2019, para obtener el título de Abogada de los Tribunales de la República, presento un trabajo investigativo titulado **“EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO”** (Chuchuca, 2019, p. 1) Indica que

“El principio de progresividad y no regresividad de los derechos, se encuentra desarrollada en distintos cuerpos normativos, encontrándose además este derecho ligado estrechamente con el derecho de intangibilidad; se debe considerar que los derechos adquiridos por los trabajadores poseen un carácter obligatorio, inderogable e irrenunciable por tanto no pueden ser mermados por la ley posterior” (Chuchuca, 2019, p. 65)

La autora manifiesta que el principio de progresividad se encuentra enmarcado en distintos cuerpos jurídicos y que este principio tiene una estrecha relación con el derecho de intangibilidad, considerando además que los derechos de los trabajadores no pueden ser trastocados o disminuidos.

Martha Cecilia Araque García, en el año 2014 para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, presento un trabajo investigativo titulado: **“EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO LABORAL”** (Araque, 2014, p. 1) manifiesta que:

El Principio de Progresividad surge del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) en donde los estados parte se comprometieron a adoptar medidas para lograr progresivamente, la plena efectividad de los derechos allí reconocidos.

Dicho principio no se encuentra previsto de manera taxativa en la Ley de Contrato de Trabajo, sino que es una derivación del principio de irrenunciabilidad, de las reglas de la norma más favorable y la condición más beneficiosa. En general pretende mejorar las condiciones de vida del hombre, las condiciones laborales, de empleabilidad y las condiciones salariales. (Araque, 2014, p. 3)

La autora refiere que el principio de progresividad nace con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales quienes proponen a los estados parte el reconocimiento de derechos a los trabajadores y que cada día se mejore sus condiciones y en un futuro no sean disminuidos o limitados.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. CONTRATACION LABORAL**

#### **2.2.1.1. Contrato individual de trabajo**

Jassir Jaramillo (2011) determina que el contrato de trabajado posee una concepción del contrato desde la perspectiva civil, sin embargo, las desigualdades existentes entre los prestadores de servicio y el propietario de la empresa o capital surge la rama del derecho laboral el cual posee principios y reglas propias.

En el mismo sentido Monesterolo (2018) determina que el Derecho Laboral, se constituye como una disciplina del Derecho Social la cual surge como respuesta a los reclamos en torno a los derechos del trabajador y la sociedad industrial del siglo XVIII, puesto que el trabajador dejó ser maestro artesano y se lo empezó a considerar como mano de obra sujeta a las reglas de la oferta y demanda, como si se tratase de mercadería.

La revolución industrial generó diversos cambios, con respecto a los medios de producción, preponderando que las relaciones laborales sean unilaterales, toda vez que el dueño del capital establecía las condiciones de trabajo, remuneración y el horario de trabajo a efectos de los cual los trabajadores propusieron nuevas perspectivas sobre sus derechos económicos y sociales, logrando que los estados generen reglas y protecciones para la clase trabajadora. (Monesterolo, 2018)

La rama del derecho laboral es considerada nueva y que se encuentra en constante cambio puesto que su esencia es garantista y protectora de las condiciones en las cuales debe desarrollarse la prestación de servicios, además de que se considera que las normas laborales son diferentes a la legislación civil, es considerada de carácter público puesto que responde

a los intereses generales de la sociedad sin dejar de lado las relaciones laborales privadas y es autónomas pues tiene normativa propia. (Monesterolo, 2018)

De los criterios citados por diversos autores es posible determinar que en virtud de las de desigualdades existentes entre diversas personas, la regulación que el derecho civil efectuaba sobre el ámbito laboral era insuficiente para responder a las necesidades sociales. Al respecto Holger Salgado ha determinado que el Estado puede limitar las relaciones particulares y eso no significa que las normas que regula esta relación ya son parte del derecho público, sino que el Estado como ente rector de la sociedad vela por la protección social, impone restricciones a la autonomía de la voluntad y crea disciplinas autónomas como el derecho laboral.

Por lo expuesto en líneas anteriores se define al contrato de trabajo como el convenio o consenso mediante el cual se crea una relación jurídica en la que una parte se denomina trabajador el cual presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración justa y acorde al trabajo que realiza y la otra parte se denomina empleador quien es la persona beneficiaria del trabajo y quien debe entregar la remuneración.

El contrato de trabajo desde la concepción teórico-didáctica constituye el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, el primero de los cuales está en la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales, cumplir un horario establecido, y el segundo de los cuales se compromete a cancelar la remuneración de manera puntual (Trujillo, 2013).

En cuanto refiere a la concepción dogmático- positivista lo establece el Código de Trabajo en su artículo 8 determina que “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, por una remuneración fijada por la ley, el contrato o la costumbre” (Código de Trabajo, 2021, pág. 6)

De acuerdo con Monesterolo (2018) las características del contrato de trabajo son las siguientes:

- ✓ **Intuito persona:** La persona que fue contratada es quien debe ejecutar las actividades encomendadas.
- ✓ **Bilateral:** Este contrato crea obligaciones recíprocas.
- ✓ **Oneroso:** se deberá cancelar un monto determinado por las actividades que se ejecuta.
- ✓ **Conmutativo:** Las obligaciones que se crean son determinadas y equivalentes.
- ✓ **Principal:** Subsiste por sí solo
- ✓ **Nominado:** Las regulaciones del contrato se encuentran especificados.
- ✓ **Tracto sucesivo:** Con el pasar del tiempo puede agotarse
- ✓ **Consensual:** Para este contrato se requiere el consentimiento de las partes

Otras características que distinguen al contrato laboral son:

- ✓ **Subordinación:** El trabajador debe cumplir las actividades definidas por el tiempo y puesto determinado en el contrato.
- ✓ **Dependencia:** esta se relaciona entre el empleador y trabajador, en el cual el trabajador debe cumplir las obligaciones establecidas.
- ✓ **Exclusividad:** el trabajador se obliga para su empleador a cumplir la actividad pactada.
- ✓ **Onerosidad:** En la relación laboral se debe establecer el cumplimiento de la remuneración al trabajador por la actividad que realiza.

Dentro del contrato de trabajo a fin de que este tenga validez jurídica se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) **Capacidad:** Dentro del contrato de trabajo la capacidad consiste en la aptitud de adquirir obligaciones en el ámbito laboral las personas mayores de 18 años podrán firmar contratos de trabajos, sin embargo, prevé que los adolescentes mayores de 15 años podrán suscribir contratos.
- b) **Consentimiento:** Es la capacidad de aceptar y formalizaron el acuerdo entre trabajador y empleador.
- c) **Objeto cierto:** Representa las causas de la contratación y las condiciones en las que se debe ejecutar el trabajo en el caso de los adolescentes trabajadores se estará a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Trabajo.
- d) **Causa lícita:** Se funda en las acciones o actividades que el contrato establece las cuales deben ser lícitas para el trabajador y empleador en el caso de los adolescentes trabajadores se estará a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Trabajo
- e) **Forma:** El contrato de trabajo se deberá ajustar a lo previsto en el Código de Trabajo.
- f) **Persona:** solo debe cumplir la persona que firma el contrato.

#### **2.2.1.2. Tipos de Contrato de trabajo de acuerdo con el Código de Trabajo.**

El autor Josué Pérez (2019) establece que los contratos de trabajo se clasifican por el tiempo de duración, la ejecución de la obra, labor, temporada, además de la forma de celebración y número de trabajadores.

Previo a desarrollar este apartado es importante establecer la diferencia entre modalidades de contratación y tipos de contrato; las modalidades de contratación son aquellas que ya se encuentran previstas en el Código de Trabajo y que pueden atender las necesidades de la relación laboral, sin embargo, los tipos de contratación se caracterizan por el tiempo de duración, por la ejecución por la forma de celebración y por el número de personas que intervienen en la celebración de este. A fin de desarrollar este apartado se establece las siguientes formas de contratación:

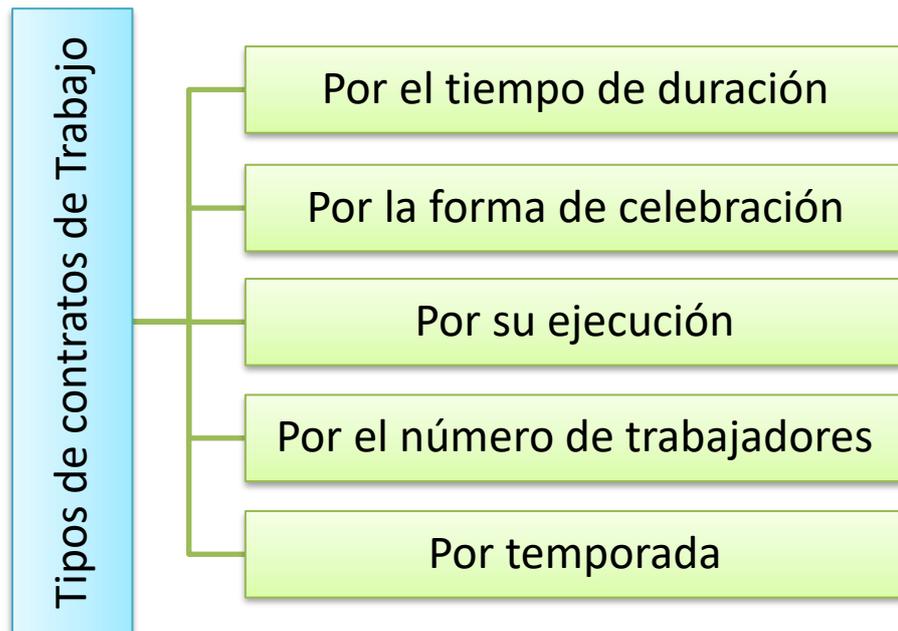


Ilustración 1 Tipos de contrato de Trabajo según el Código de Trabajo

**a) Por el tiempo de duración**

La autora Jessica Méndez (2015) determina que el contrato individual por tiempo indefinido es la regla general de contratación; este tipo de contrato establece la fecha de inicio mas no la de culminación. Esta forma de contratación le brinda al trabajador estabilidad laboral, sin embargo, el Código de Trabajo determina las formas de terminación de la relación laboral.

Por otro lado, dentro de esta clasificación se considera el contrato a plazo determinado es decir se determina la fecha de inicio de la relación laboral y la fecha de culminación, es decir surge efectos con el pasar de tiempo o ya sea por la naturaleza del servicio.

**b) Por la forma de celebración**

El contrato de trabajo puede ser celebrado de forma verbal o escrita; al ser un contrato escrito debe cumplir con cada una de las formalidades que prevé el Código de Trabajo; el contrato verbal es aquel en el cual las partes acuerdan las condiciones de la relación laboral de palabra y no existe constancia escrita, sin embargo, se debe considerar lo establecido en el artículo 8 y 21 del Código de Trabajo. (Trujillo, 2013)

Por otra parte el artículo 12 del Código de Trabajo prevé que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito; el contrato expreso es aquel dentro del cual las partes estipulan cada una de las condiciones de la relación laboral, en cuanto al contrato tácito las partes no estipulan las condiciones en las que se va a ejecutar la contratación, sin embargo se prevé que se encuentra presente todos los elementos esenciales de contratación como la costumbre o los pactos colectivos. (Código de Trabajo, 2021)

El contrato tácito de trabajo este se sujeta a las disposiciones legales que prueben los elementos que originan la relación laboral. Estos contratos procuran el respeto de los derechos del trabajador, sin embargo, el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debieron celebrarse por escrito. (Trujillo, 2013)

### **c) Por su ejecución**

El empleador puede contratar a uno o varios trabajadores para que cumplan una obra o servicio determinado sin importar el tiempo que conlleve la ejecución. (Méndez, 2015) El Código de Trabajo prevé que los contratos por obra cierta, por tarea o destajo o por obra o servicio determinado establecida en el artículo 16 del cuerpo legal referido es aquel en el que el trabajador ejecuta una obra determinada a cambio de una remuneración sin importar el tiempo empleado.

El Código de Trabajo define al contrato por obra cierta como: “Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de esta, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla” (Código de Trabajo, 2021)

El contrato por tarea es aquel que el trabajador ejecuta en virtud de una obra o en una jornada previamente establecida. La legislación laboral ecuatoriana define al contrato por tarea como “El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo previamente establecidos. Se sobreentiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Código de Trabajo, 2021)

El contrato a destajo es aquel que se lo realiza por piezas, trozos, medidas o superficie y en general por unidades de obra y la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Código de Trabajo, 2021)

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio se encuentra previsto en el artículo 16 del Código de trabajo, además se prevé que este es un contrato precario cuya terminación está sujeta a la conclusión de la actividad para la que fue contratado el trabajador. El acuerdo Ministerial MDT-2020-136 determina que esta forma de contratación se puede utilizar en la ejecución de obras específicas o de la prestación de servicios dentro de las labores empresariales propias, sean estas habituales o no y que involucre procesos productos del empleador o para los contratistas de proyectos del Estado.

Una vez que finalice el tiempo de vigencia del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, el empleador debe cancelar la bonificación del artículo 185 del Código del Trabajo (MDT-2020-136, art. 6), pero para salvaguardar la continuidad de la relación laboral, el empleador tiene la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores por el plazo de 6 meses (MDT-2020-136, arts. 8 y 9). La obligación de realizar nuevos llamados por parte del empleador se exige conforme lo previsto en el artículo 12 de la norma ministerial MDT-2020-136.

#### d) Por el número de trabajadores

Por regla general el contrato de trabajo se celebrará entre un trabajador y un empleador de ahí su característica de ser unipersonal, sin embargo, dentro del ámbito laboral se ha efectuado contratos pluripersonales es decir el empleador suscribe un contrato con varios trabajadores a fin de que ejecuten determinada labor sin que esto implique que se trate de un contrato colectivo. (Monesterolo, 2018)

Otros autores identifican dos tipos de contrato pluripersonal estos son el contrato en grupo y el contrato en equipo. (Trujillo, 2013) el Código de Trabajo ecuatoriano prevé que el contrato en grupo es aquel en el que el empleador contrata los servicios de un grupo de personas para que ejecuten determinada laboral en común, respetando los derechos de cada uno de ellos, así como cumpliendo sus obligaciones de empleador. (Código de Trabajo, 2021)

Por otro lado, el contrato en equipo se celebra entre un equipo de trabajadores los cuales se pueden o no encuentran jurídicamente organizadas, teniendo uno o varios empleadores, no existirá distinción de derechos y obligaciones entra los intervinientes del contrato de equipo y el empleador poseerá derechos y obligaciones frente al equipo contratado. (Código de Trabajo, 2021)

#### e) Por temporada

El contrato de trabajo por regla general es de carácter continuo, pese a esta disposición la normativa que regula las relaciones de trabajo ha previsto que ciertas industrias o servicios pueda celebrar contratos de trabajo por tiempo indeterminado a fin de que los trabajadores presten servicios para tareas o labores discontinuas o por temporada que no se pueden ejecutar todos los meses del año.

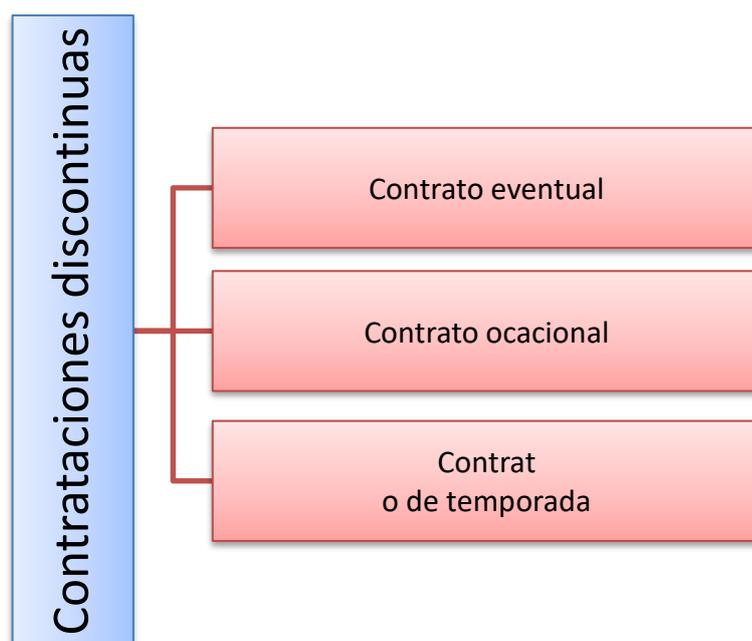


Ilustración 2 Contrataciones discontinuas

El Código de Trabajo determina la existencia de

- a) **Contrato eventual:** Su objetivo es satisfacer la necesidad extraordinaria que posee el empleador por mantener una mayor demanda de producción.
- b) **Contrato ocasional:** Su objetivo es satisfacer necesidades emergentes del empleador.
- c) **Contrato de temporada:** Su objetivo es cubrir labores cíclicas o periódicas en determinada temporada que se requiera.

### **2.2.1.3. Elementos y beneficios del contrato laboral**

Los elementos esenciales del contrato de trabajo individual es la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación y la remuneración. (Sabogal, 2016) Por otro lado la autora Neves Mujica (2015) identifica como elementos del contrato de trabajo la prestación de servicios, remuneración y subordinación. Además Melgar Montoya (2015) establece que los elementos básicos que configuran el contrato de trabajo son: trabajo personal, trabajo voluntario, trabajo por cuenta ajena y el trabajo dependiente. El trabajo personal consiste en la prestación de servicio que solo puede dar una persona física quien de forma personal y no admite sustitución alguna.

El trabajo voluntario consiste en el consentimiento expreso del trabajador a ejecutar de forma voluntario de ejecutar dicha labor y a cambio recibir una remuneración. El trabajo por cuenta ajena es aquella que brinda beneficios a una tercera persona a efectos de lo cual se asume los riesgos de la empresa y no se puede apropiarse de los frutos del trabajo que genere. El trabajo dependiente o en subordinación es aquella jurídicamente relevante toda vez que es un aspecto que define la contratación, el empleador debe guardar disciplina y estar bajo dirección de su empleador.

El Código de Trabajo en su artículo 8 determina los elementos esenciales del contrato de trabajo que son la prestación de servicios lícitos y personales por parte del trabajador, la subordinación y la remuneración la cual debe ser consecuente a la actividad que ejecuta. La existencia de estos requisitos presume la relación laboral, además se debe considerar lo determinado en el artículo 37 del mismo cuerpo legal que dispone que a pesar de no existir una referencia expresa del contrato se presume su existencia por evidenciar estos elementos.

En el marco normativo y social de nuestro país es usual que los empleadores y empresas contraten personas bajo la figura de prestación de servicios regulados en el ámbito civil, puesto que pretenden evadir y reducir costos en lo que refiere al pago de beneficios legales y seguridad social. Ahora bien, dentro de un proceso judicial esta situación puede ser resuelta aplicando el principio de supremacía de la realidad, toda vez que, si se logra demostrar la existencia de elementos esenciales del contrato de trabajo sin importar el contrato civil, el juzgador presumirá la existencia del contrato laboral. (Sabogal, 2016)

Dentro del ámbito laboral se debe considerar que el trabajador posee beneficios desde el primer día de labores, se considera beneficios sociales todos aquellos dados al trabajador

con la finalidad de brindarle medios de apoyo que son financiados por el empleador y que estimulan la productividad. De conformidad al Código de Trabajo los beneficios sociales son:

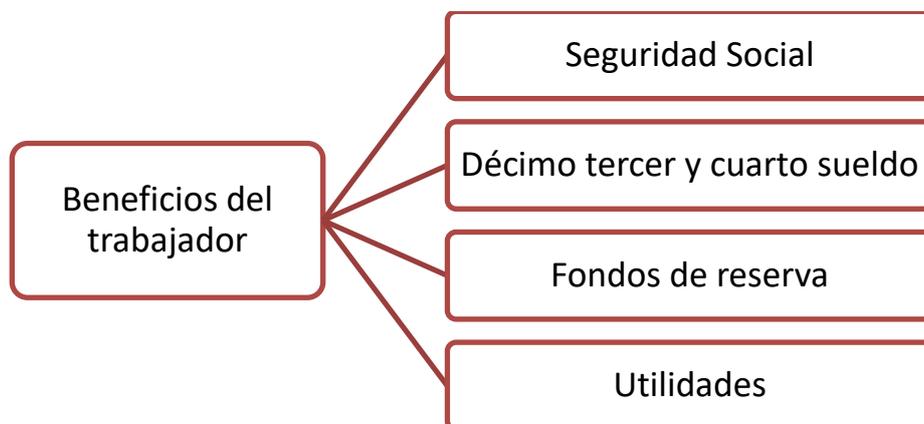


Ilustración 3 Beneficios de Trabajador

## 2.2.2. CONTRATO JOVEN Y LAS DIRECTRICES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

### 2.2.2.1. Modalidades contractuales especiales reguladas por el Ministerio de Trabajo

El Código de Trabajo vigente en el Estado ecuatoriano reconoce 17 modalidades contractuales que son:

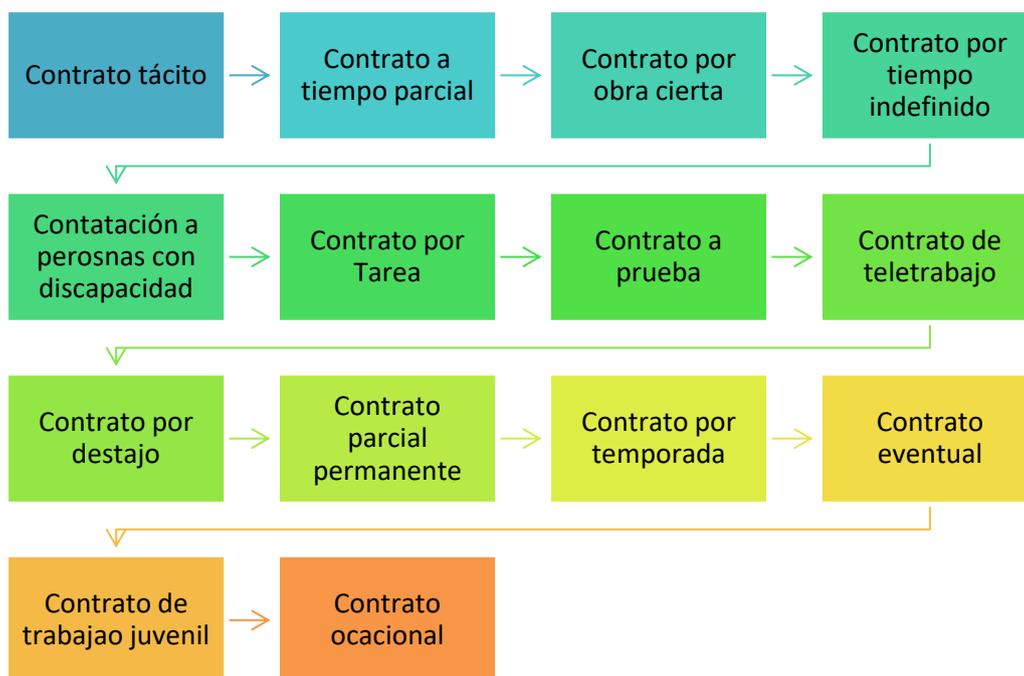


Ilustración 4 Modalidades contractuales en el Ecuador

Pese a la clasificación descrita a partir del 30 de octubre del año 2020 la Legislación laboral cuenta con cuatro nuevas modalidades de contratación, las cuales fueron emitidas por el Ministerio de Trabajo haciendo uso de su potestad normativa delegada.



*Ilustración 5 Nuevas Modalidades contractuales emitidas por el Ministerio de Trabajo*

### **2.2.2.2. Elementos y beneficios de la modalidad contractual especial**

Existe elementos que son comunes en las nuevas modalidades de contratación tales son:

- a. Estabilidad laboral
- b. Remuneración y pago de beneficios sociales
- c. Diversidad de trabajos formales
- d. Periodos de prueba de 90 días
- e. Los contratos pueden ser renovables por una sola ocasión y por el lapso de un año
- f. Los contratos se vuelven indefinidos cuando al término del periodo por el que se suscribió el contrato la relación laboral se mantiene
- g. Existe jornadas parciales y ordinarias, continuas o discontinuas y consecutivas.
- h. Las jornadas laborales no poseen recargos siempre que estas se encuentren en el contrato
- i. La relación laboral únicamente se dará por terminada en el cumplimiento del plazo no aplica ninguna otra formalidad. En el caso de que el contrato sea terminado de forma unilateral el trabajador puede exigir una liquidación por despido intempestivo
- j. El trabajador posee el derecho de recibir una liquidación y demás beneficios sociales que se genere por el tiempo que prestó sus servicios.

Beneficios laborales vigentes

- a. Estabilidad laboral
- b. Remuneración
- c. Beneficios sociales
- d. Indemnización por despido intempestivo
- e. Periodo de prueba de 90 días
- f. Días de descanso y vacaciones

Adicional a los beneficios antes detallados se puede establecer que las nuevas modalidades de contratación reconocen ciertos beneficios que son:

- a. La jornada laboral del trabajador puede ser parcial u ordinaria, continua o discontinua y consecutiva ademas de poseer días de descanso.
- b. Diversificación de las modalidades de contratación.
- c. El contrato laboral se ajusta a las necesidades del empleador y trabajador.
- d. Las jornadas de trabajo no tendrán recargo siempre y cuando no se estipule lo contrario.
- e. Aplica solo para contrataciones nuevas.
- f. Posee estabilidad laboral mientras dura la contratación.

### **2.2.2.3. El contrato joven de acuerdo con las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo**

El contrato joven y de formación es una modalidad de contratación continua o discontinua el cual fue creado con el objeto de impulsar el empleo de jóvenes de hasta los 26 años, permitiendo generar crecimiento profesional, adquirir conocimientos y estabilidad laboral. La duración de este contrato será de un año, teniendo como opción aplicar el periodo de prueba de hasta 90 días solo en la primera contratación, este contrato puede ser renovado en una sola ocasión con el mismo tiempo del primer contrato y siempre y cuando el trabajador no supere los 26 años; culminado este plazo si las partes (empleador y trabajador) desean continuar con la contratación se considerará como un contrato de tiempo indefinido.

Dentro de este tipo de contratación el empleador deberá permitir a sus trabajadores que se encuentren cursando estudios de formación o cualquier nivel de educación puedan continuar a efectos de los cual flexibilizara el horario; ademas de que el empleador podrá promover y gestionar convenios a fin de que sus trabajadores jóvenes puedan formarse en su área de trabajo.

En lo referente a la remuneración que debe percibir el trabajador en el contrato de formación para jóvenes se lo calcula de la siguiente manera; por la jornada completa o su proporcional no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la Ley de Pasantías y tomando en consideración un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado por 2.5.

Concluido el tiempo de la contratación o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador no puede ser menor al salario básico unificado del trabajador o a los salarios sectoriales, ademas de que el pago por el trabajo se lo podrá realizar por horas, diario, semanal o mensual. En lo que refiere a la seguridad social y demás beneficios legales serán cancelados sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

Las jornadas de trabajo pueden ser a tiempo parcial u ordinario con un máximo de 40 horas semanales distribuidas en la semana de trabajo o por turnos u horarios especiales que podrán ejecutarse durante los siete días de la semana en jornadas de hasta 8 horas. El

trabajador tiene derecho a descanso casa cuatro horas de trabajo continuo, las horas que sobrepasen el horario se pagaran.

La relación laboral del contrato joven o de formación terminará una vez concluido el tiempo para el cual fue contratado, sin la necesidad de que opere otra formalidad, salvo a que la terminación de la relación laboral se dé antes del plazo establecido, a efectos de lo cual el trabajador podrá solicitar una indemnización por terminación unilateral del trabajo.

Beneficios de la contratación laboral:

Tabla 1 Beneficios del contrato joven

EMPLEADOR	TRABAJADOR
Cubrir las necesidades del negocio con variedad de jornadas	Estabilidad laboral durante el tiempo de contratación o hasta los 26 años
Remuneraciones acordes a la modalidad contractual adoptada	Remuneración y beneficios sociales
Con el transcurso del tiempo se finaliza la relación laboral sin que el contrato tenga los efectos del contrato indefinido	Puede pactar su tipo de jornada y/o trabajar durante las vacaciones
Se fija un periodo de prueba sin que esto implique un contrato indefinido	Impulsa la obtención de conocimiento en el ámbito en el que se desempeña
Permite la posibilidad de capacitar a los trabajadores jóvenes	Prevalece el derecho a la educación mientras dura la relación laboral
El contrato es renovable por una ocasión y en caso de continuarlo se convierte en indefinido	Si se despido de manera injustificada antes del cumplimiento del contrato se puede solicitar indemnización por despido intempestivo.

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales

## 2.2.3. EL CONTRATO JOVEN Y EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### 2.2.3.1. El principio de progresividad en el derecho laboral

El principio de progresividad por primera vez es reconocido en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales el 16 de diciembre de 1966, Ecuador forma parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas a efectos de lo cual dicho instrumento fue aprobado el 02 de octubre de 1968 y ratificado el 09 de enero de 1969. (ONU Asamblea General , 16 de Diciembre de 1966) los Estados parte que adoptaron dicho instrumento se comprometieron a adoptar medidas legales para lograr la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales de sus ciudadanos.

Dentro de este instrumento internacional además se hace plena referencia a la no regresividad de los derechos es decir no se puede limitar los derechos que el Estado en su momento ya los reconoció, teniendo como fin promover el bienestar de la sociedad, entendiendo además que cualquier limitación de derechos o implementación de medidas que sesguen el pleno disfrute de derechos será considerada como incumplimiento.

El alcance de la palabra progresividad en ciertos Estados ha sido mal interpretada considerando que la efectividad de los derechos únicamente puede alcanzar un país que posea un desarrollo económico, sin embargo la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas ha determinado que la disposición de progresividad exige a todos los países sin importar el nivel de desarrollo económico a que se agilite la efectividad de los derechos, tanto más los Estado parte deberán utilizar de manera inmediata y equitativa los recursos a fin de que se pueda evidenciar la plena realización de los derechos.

En virtud de la adopción de los instrumentos internacionales que reconocen el principio de progresividad de los derechos el Estado ecuatoriano asume la responsabilidad de incorporar en su normativa obligaciones positivas que garanticen el efectivo goce de los derechos. Con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008 el Estado toma una concepción de derechos y justicia, lo cual ha permitido que esta norma suprema sea considerada garantista de derechos puesto que no se limita a declarar su existencia, sino que determina procedimientos obligaciones y limitaciones para garantizar su cumplimiento. Con este nuevo marco normativo la Constitución recoge dos principios importantes en la teoría general de derechos humanos como es el principio de progresividad y el de no regresividad, encontrándose reconocida en el artículo 11 numeral 8 de la norma antes referida. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El principio de progresividad contempla una relación de carácter normativo, toda vez que requiere una adecuación jurídica de leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones de los preceptos constitucionales e internacionales, además de referenciar que la Asamblea Nacional como órgano con potestad normativa es el llamado a efectuar dicha adecuación formal y material de los derechos reconocidos. El principio de progresividad posee una relación de aplicación directa el cual se ve respaldado con lo determinado en el artículo 11 numeral 3 de la Constitución que señala “los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por cualquier servidor público, administrativo, judicial, de oficio o a petición de parte” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En virtud de lo señalado la Corte Constitucional efectúa un análisis de los tratados internacionales de derechos humanos y del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución en la sentencia No. 017-17-SIN-CC dictada en el caso 0071-15-IN, respecto de este principio establece que:

De la normativa constitucional y convencional que procede, este Organismo constata que el principio de progresividad contiene una doble dimensión, la primera relacionada con un avance gradual de la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados con la utilización de herramientas técnicas que generen las mejores condiciones para su ejercicio y goce, y la segunda que se cristaliza a través del principio de no regresividad – prohibición de regresividad, que no permite la disminución de los derechos, es decir, impide que tenga lugar una reducción en lo que respecta a la protección obtenida o reconocida. (Ecuador Corte Constitucional del Ecuador "Sentencia, 2017)

Del mismo modo la Corte Constitucional en la sentencia No. 008-13-SIN-CC, dictada dentro del caso No. 0029-11-IN, expuso:

Para resolver el problema jurídico planteado, es importante considerar a la progresividad de derechos supone que el Estado no puede implementar medidas que tengan como finalidad o efecto, la disminución del nivel de reconocimiento y cumplimiento de los derechos contenidos en la constitución y los instrumentos internacionales. Este principio constitucional conlleva al estado la obligación de velar por el respeto y garantía de los derechos a favor de las personas. Desde este punto de vista la progresividad de derechos constituye un mandato para los poderes públicos, en virtud del cual, ninguna ley, política pública, ni la jurisprudencia, podría menoscabar un derecho previamente reconocido. (Ecuador Corte Constitucional "Sentencia", 2013)

### **2.2.3.2. Análisis jurídico comparativo del contrato joven y el Código de Trabajo en referencia al principio de progresividad de los derechos**

Dentro de este apartado se efectuará un análisis descriptivo dentro del cual se detallará las características del contrato juvenil establecido en el Código de Trabajo y el contrato joven determinado en el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223.

El Código de Trabajo en su artículo 43.1 determina que el contrato juvenil es el convenio a través del cual se vincula a la persona joven de entre los 18 y 29 años con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia (Código de Trabajo, 2021). Por otro lado, el artículo 1 del acuerdo ministerial MDT 2020-223 establece que el contrato joven tiene por objeto regular la modalidad de contratación continua o discontinua aplicable a los trabajadores de hasta 26 años (Ministerio de Trabajo, 20 de Octubre de 2020).

#### **Jornada de Trabajo:**

Tabla 2 Análisis comparativo jornada de trabajo

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
El artículo 48 inciso segundo determina la jornada especial para jóvenes, el cual no puede extenderse de 6 horas diarias durante 5 días a la semana y dando un total de 30 horas	El artículo 11 determina que de acuerdo con las necesidades las jornadas de trabajo se ejecutaran en jornada parcial u ordinaria con un total de 40 horas semanales distribuidas durante la jornada semana, por turno y horarios denominados especiales con al menos 24 horas de descanso consecutivas

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

## Jornada Nocturna

Tabla 3 Análisis comparativo Jornada nocturna

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
El artículo 49 determina que la jornada nocturna se encuentra comprendido desde las 19:00 y las 06:00 del día siguiente a la cual se puede recurrir con la misma duración, aunque se cancelará con un incremento del 25% comparada con la hora diurna.	El artículo 12 determina que si la labor se ejecuta más del 50% entre las 06:00 y las 19:00 esta jornada se definirá como diurna, dejándole sin este ingreso adicional a la remuneración percibida con opción de que se aprovechen de manera inescrupulosa de las conquistas de los trabajadores.

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

## Límite de jornada

Tabla 4 Análisis comparativo límite de jornada

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
El artículo 50 determina que las jornadas de trabajo no podrán ser superiores a 5 días a la semana y 40 horas semanales. En igual sentido el artículo 47.2 menciona una jornada de trabajo con característica prolongada, en la que, si se requiere un trabajo de más de 8 horas, estas no pueden ser más de 10 horas y no puede superar las 40 horas semanales	El artículo 11 inciso 3 determina que, si las actividades del empleador requieren que los servicios del empleador sean ininterrumpidos, las partes pactaran jornadas consecutivas sin embargo no pueden exceder de 20 días consecutivos o de más de 12 horas en un día.

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

El asunto de los límites de la jornada es un requisito para la contratación juvenil y el contrato joven puesto que estos buscan garantizar la continuidad en los espacios de formación, sin embargo, las condiciones se ven afectadas con la modalidad contractual establecida mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223

## Descanso forzoso

Tabla 5 Análisis comparativo Descanso Forzoso

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
El artículo 50 determina que los sábados y domingo serán de descanso forzoso, salvo a que por razones intrínsecas al giro del negocio no se podrá interrumpir el trabajo esos días. En igual sentido el artículo 56	El artículo 11 inciso 4 establece que los días de descanso forzoso deberán ser calculado en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo y deberán ser imputables al periodo de días de vacaciones anual.

establece que no se puede establecer como tiempo de duración el de mayor a un día.	
--	--

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

### Terminación de la relación laboral

Tabla 6 Análisis comparativo terminación de la relación laboral

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
La terminación de la relación laboral de manera injustificada por parte del empleador generará el pago de una indemnización por despido intempestivo, bonificación de desahucio, décimo tercera y cuarta remuneración acumulada y el proporcional de vacaciones.	El artículo 16 determina que si la terminación de la relación laboral se da de manera injustificada el empleador cancelará la indemnización dispuesta en el artículo 188 del Código de Trabajo.

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

### Remuneración

Tabla 7 Análisis comparativo Remuneración

<b>Contrato Juvenil Código de Trabajo</b>	<b>Contrato Joven Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223</b>
La remuneración corresponde al Salario Básico Unificado del Trabajador en General o a los salarios sectoriales determinados.	En lo referente a la remuneración que debe percibir el trabajador en el contrato de formación para jóvenes se lo calcula de la siguiente manera; por la jornada completa o su proporcional no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la Ley de Pasantías y tomando en consideración un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado por 2.5.

**Realizado por:** Farit Sánchez

**Fuentes:** Ministerio del Trabajo; Nuevas Modalidades Contractuales: Código de Trabajo

Dentro de la relación laboral se considera al trabajador como un ser autónomo, independiente y capaz de suscribir un contrato, el Estado ecuatoriano a través de las normativas contenidas en la Constitución y el Código de Trabajo pretende cuidar a los más vulnerables en la relación laboral, toda vez que al someterse a relación de dependencia y la necesidad de una fuente de trabajo pueden aceptar condiciones de trabajo inadecuadas.

Es importante hacer referencia acerca de las nuevas modalidades de contratación que surgieron con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 y que en la actualidad se encuentran enmarcadas en el Acuerdo

ministerial No. MDT-2020-223 los cuales van en contra de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad constantes en la Constitución y el Código de Trabajo, toda vez que las nuevas condiciones de trabajo para los jóvenes modifican las circunstancias establecidas en lo referente al contrato juvenil.

El Acuerdo ministerial No. MDT-2020-223 vulnera el principio de progresividad de los derechos el cual de acuerdo con el artículo 11 numeral 8 de la Constitución condiciona a que las leyes que se promulguen deben tener de manera implícita el principio progresivo, siendo deber primordial del Estado garantizar las condiciones básicas de la relación laboral, siendo precisamente las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo una afectación para los trabajadores jóvenes.

Ante los altos índices de desempleo que nuestro país presenta día con día, es digno de reconocimiento que el Gobierno a través de las nuevas modalidades de contratación pretenda generar 10.000 contrataciones sin embargo no se puede vulnerar los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, pero sobre todo transgrediendo el principio de progresividad, mismo que han sido incorporado con el fin de evitar afectaciones a los trabajadores jóvenes. Se debe resaltar que las resoluciones de tipo laboral buscan la reactivación del sector productivo, sin embargo, no se puede vulnerar los derechos y desechando las luchas sociales por equiparar las condiciones laborales.

### **2.3. Hipótesis**

Las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223 del contrato joven inciden en el principio de progresividad de derechos

## CAPÍTULO III. METODOLOGIA

### 3.1.Unidad de análisis:

Dentro de la presente investigación, se estableció un análisis a las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo acerca del contrato joven a fin de establecer la incidencia del principio de progresividad de los derechos en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223.

### 3.2.Métodos:

La investigación se llevó a cabo aplicando los siguientes métodos de investigación:

- Método lógico-inductivo;
- Método analítico;
- Método interpretativo (interpretación literal, sistemática, tecnológica e histórica)

#### 5.2.1. Método lógico-inductivo:

En primera instancia la investigación se encuentra identificada por la inducción de los fenómenos observados particularmente, con el fin de analizarlos a profundidad y lograr construir un cuerpo teórico que explique lo acontecido a través de principios elementales; para posteriormente en una segunda instancia, determinar las correspondientes conclusiones mediante la exposición de leyes generales relativas a los fenómenos de la investigación.

Permitirá explorar en su parte inicial, para posteriormente describir la situación o contexto estudiado y logrará generar perspectivas teóricas del tema investigado, todo esto partiendo de un estudio de lo general a lo particular.

#### 5.2.2. Método analítico:

Permitirá la desmembración de un todo, descomponiendo en sus partes o elementos para determinar las causas, naturaleza y efectos, y hará posible la comprensión de este.

#### 5.2.3. Método interpretativo:

- Interpretación Literal. - Se analizará y diferentes documentos jurídicos y legales tales como (Constitución, leyes, decretos, mandatos, códigos, resoluciones, entre otros) desde su sentido literal, dándole el significado del texto en el uso general del lenguaje.
- Interpretación sistemática. - Se analizará el texto de dichos documentos ut supra, con el contexto en el que está inscrito, es decir se analizara de manera sistemática con todo el sistema jurídico en su conjunto.
- Interpretación histórica. - Se analizará la génesis y la evolución de cada documento jurídico y su situación histórica del derecho de los trabajadores y el principio progresividad.

### 3.3. Enfoque de la Investigación

**Enfoque Cualitativo.-** El enfoque que se utilizó en la presente investigación es cualitativo, por cuanto es el enfoque más apto y acorde para realizar la investigación en el campo de las

ciencias sociales o de las ciencias no exactas o experimentales, acoplándose así al presente tema de investigación, el mismo utilizara la recolección de datos. (Fernández, 2015, pág. 23) Además permitió revisar las etapas previas según se vayan desarrollando la investigación, haciendo de la misma flexible y realizable, este enfoque se fundamenta en una perspectiva interpretativa, porque va de la mano del método interpretativo de la investigación.

### **3.4. Tipo de la investigación**

Por los objetivos que se procura alcanzar la presente investigación se caracteriza por ser documental, bibliográfica, descriptiva y básica.

**Documental - bibliográfica.** - La investigación se realizará con el apoyo de fuentes bibliográficas en base a consultas de: libros, códigos y textos jurídicos relacionados con el problema de investigación es decir las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo respecto al contrato joven.

**Descriptiva.** - La investigación es de naturaleza descriptiva, será estudiada a partir de diferentes tipos de documentos, normas del ordenamiento jurídico e investigaciones que se han desarrollado en el Ecuador acerca del contrato joven.

### **3.5. Diseño de la investigación**

Por la naturaleza, características y complejidad de la problemática la investigación es de diseño no experimental, en el proceso de investigación no existió la manipulación intencional de las variables; y, se observa el problema tal como se da en su contexto.

### **3.6. Población de estudio**

Tabla 8 La población estará constituida por los siguientes implicados

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Riobamba	10
Total	10

**Fuente:** Población involucrada en el trabajo investigativo

**Elaborado por:** Farit Sánchez

### **3.7. Tamaño de muestra**

La población en la presente investigación se encuentra compuestas por 10 Jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Riobamba por tal motivo no es necesaria la aplicación de la formula estadística para determinar la muestra.

### **3.8. Técnicas de recolección de datos**

Para obtener la información referente al problema que se va a investigar se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

**Encuesta.** - Es una técnica de investigación que se utiliza como instrumento de investigación al cuestionario, en el presente trabajo de investigación las entrevistas serán aplicadas a el Juez de la Unidad Judicial Civil.

### **3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Las técnicas para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó metodologías lógicas, como cuadros gráficos estadísticos, que sistematizaron la información recabada en las encuestas. En el caso de la interpretación de los datos estadísticos, se realizará a través de técnicas de gran trascendencia como la inducción, análisis y síntesis.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las encuestas tuvieron como propósito obtener información profunda y con aval de veracidad para la realización del presente proyecto investigativo, con fines eminentemente académicos y con el objetivo de contribuir a la academia, fue realizada a los 10 jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Riobamba.

### Pregunta 1

**De acuerdo con su experiencia ¿Considera que el contrato joven beneficia a los derechos del trabajador?**

Tabla 9 Pregunta 1 Contrato joven beneficia al trabajador

<b>1. De acuerdo con su experiencia ¿Considera que el contrato joven beneficia a los derechos del trabajador?</b>		
<b>SI</b>	8	80%
<b>NO</b>	2	20%
<b>TOTAL</b>	10	100%

**Fuente:** Entrevista realizada a los 10 Jueces de la Unidad Judicial Civil

**Autora:** Farit Sánchez



Ilustración 6 Pregunta 1 Contrato joven beneficia al trabajador

**Interpretación de Resultados:** De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Riobamba se determina que el 80% de los encuestados considera que el contrato joven beneficia a los derechos de los trabajadores, por otro lado, el 20% de los encuestados considera que el contrato joven no beneficia a los trabajadores.

**Discusión de Resultados:** De la información obtenida en la aplicación de las encuestas establecemos que la creación de nuevas modalidades de contratación permitiría a los empleadores crear nuevas plazas de trabajo lo cual incluiría a los jóvenes a la vida laboral, sin embargo, los empleadores no cumplen con lo previsto en la normativa.

## Pregunta 2

### ¿Considera que dentro del contrato joven se ha contemplado la progresividad de los derechos?

Tabla 10 Pregunta 2 Progresividad de los derechos

2. ¿Considera que dentro del contrato joven se ha contemplado la progresividad de los derechos?		
SI	6	60%
NO	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista realizada a los 10 Jueces de la Unidad Judicial Civil

**Autora:** Farit Sánchez

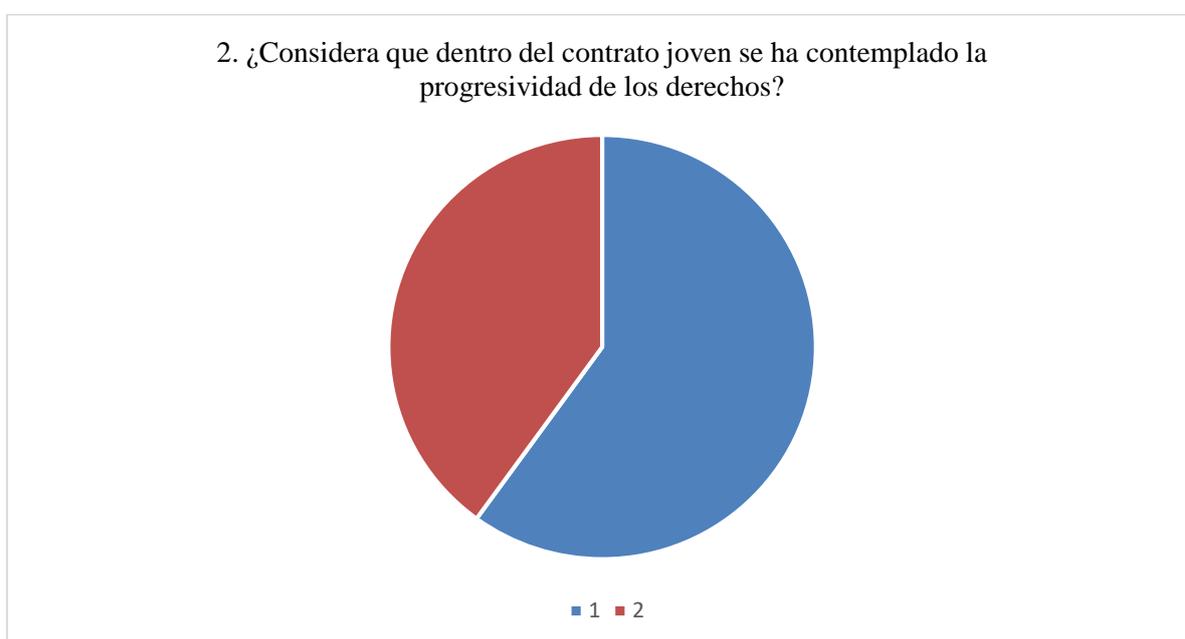


Ilustración 7 Pregunta 2 Progresividad de los derechos

**Interpretación de Resultados:** De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Riobamba se determina que el 60% de los encuestados considera que el contrato joven se ha contemplado el principio de progresividad de los derechos, sin embargo, el 40% de los encuestados considera que dentro del contrato joven no se ha previsto la progresividad de los derechos de los trabajadores.

**Discusión de Resultados:** De la información obtenida en la aplicación de las encuestas establecemos que el contrato joven es una nueva modalidad de contratación prevista por el Ministerio de Trabajo y que posee características propias considerando a los jóvenes en la relación laboral, sin embargo las directrices emitidas permiten a los concedores del derecho considerar que no se ha contemplado el principio de progresividad puesto que la remuneración a percibir será inferior al salario básico además que las jornadas de trabajo no serán reconocidas con horas suplementarias.

### Pregunta 3

#### ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación previstas por el Ministerio de Trabajo ayudan a disminuir el desempleo?

Tabla 11 Pregunta 3 Las modalidades de contrato del MDT disminuye el desempleo

3. ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación previstas por el Ministerio de Trabajo ayudan a disminuir el desempleo?		
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Entrevista realizada a los 10 Jueces de la Unidad Judicial Civil

Autora: Farit Sánchez



Ilustración 8 Pregunta 3 Las modalidades de contrato del MDT disminuye el desempleo

**Interpretación de Resultados:** De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Riobamba se determina que el 80% de los encuestados considera que las nuevas modalidades de contratación previstas por el Ministerio de Trabajo ayudan a disminuir el desempleo, por otro lado, el 20% de los encuestados considera que las nuevas modalidades de contratación previstas por el Ministerio de Trabajo no ayudan a disminuir el desempleo.

**Discusión de Resultados:** De la información obtenida en la aplicación de las encuestas establecemos que el Ministerio de Trabajo posee la facultad de emitir Acuerdos ministeriales en función de las políticas públicas de trabajo a efectos de lo cual ha considerado al contrato joven como primordial dentro del sistema jurídico a fin de que los empleadores creen nuevas plazas de trabajo y por ende generen empleo sin embargo pese a los esfuerzos que se realiza constantemente los índices de desempleo cada día crecen más.

#### Pregunta 4

### ¿Considera que deberían aprobarse las nuevas formas de contratación previstas en la Ley de Oportunidades?

Tabla 12 Pregunta 4 Aprobarse las nuevas formas de contratación de la Ley de Oportunidades

4. ¿Considera que deberían aprobarse las nuevas formas de contratación previstas en la Ley de Oportunidades?		
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

**Fuente:** Entrevista realizada a los 10 Jueces de la Unidad Judicial Civil

**Autora:** Farit Sánchez

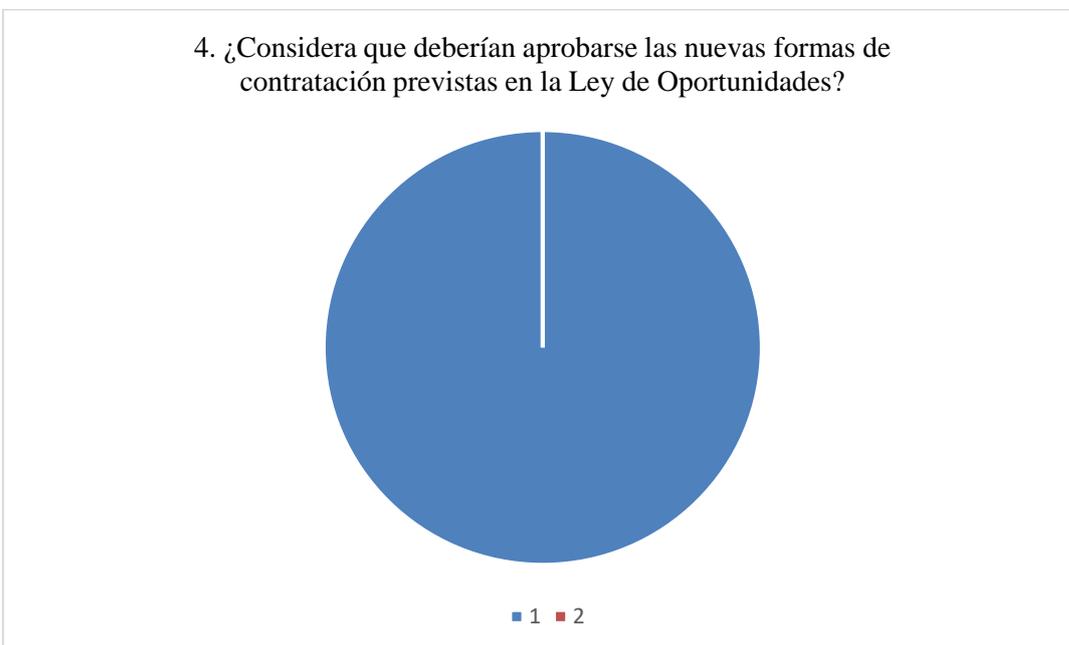


Ilustración 9 Pregunta 4 Aprobarse las nuevas formas de contratación de la Ley de Oportunidades

**Interpretación de Resultados:** De las encuestas aplicadas a los jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Riobamba se determina que el 100% de los encuestados consideran que se deberían aprobar las nuevas formas de contratación previstas en la Ley de Oportunidades.

**Discusión de Resultados:** De la información obtenida en la aplicación de las encuestas establecemos que tras la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 la situación económica y social de nuestro país se vio muy afectada llegando a tal punto de cerrar muchas empresas ocasionando grandes índices de desempleo; el Gobierno Central en su afán de precautelar el bienestar de sus ciudadanos impulso una Ley denominada de Oportunidades el cual poseía un alcance económico, laboral y social, estableciendo nuevas formas de contratación y la ejecución de jornadas reducidas a fin de no dar por terminada la relación laboral.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- ✓ La emergencia sanitaria provocada por el virus denominado COVID-19 ocasiono en todo el mundo una situación económica, laboral y social muy complicada al punto de que varias empresas cerraran sus puertas y dejen en situación de desempleo a millones de personas, sin embargo los gobiérenos en su afán de contrarrestar los efectos en la calidad de vida de las personas adopto nuevas formas de relación, en el Ecuador en el sector laboral se tomo la iniciativa de la creación de nuevas formas de contratación las cuales en lo posterior fueron reguladas por el Ministerio de Trabajo a través de Acuerdos Ministeriales con el único afán de fomentar el empleo, pese a la lucha constante no se ha demostrado el cumplimiento de su objetivo.
- ✓ Los jóvenes son considerados porte fundamental en el éxito mundial y en el desarrollo de la sociedad por lo tanto se debe explotar su capacidad en el ámbito político y con mas fuerza y realce en el ámbito laboral, toda vez que con su optimismo para mejorar su calidad de vida entregarían un gran esfuerzo. La situación actual del Ecuador ha limitado a los jóvenes acceder a plazas de trabajo en varias de las circunstancias por falta de capacitación o experiencia lo cual hace que sean rezagados.
- ✓ El Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 posee varias directrices en torno al contrato joven sin embargo posee regulaciones que van en contra de los derechos ya reconocidos en el Código de Trabajo y de los principios determinados en la Constitución de la República del Ecuador como el principio de irrenunciabilidad y el principio de progresividad, se considera que las directrices permiten al empleador contratar trabajadores en condiciones desmejoradas y disminuyendo los derechos que le corresponde al trabajador.

## 5.2. Recomendaciones

- ✓ El Estado ecuatoriano al ser responsable de la situación social, económica y laboral de sus habitantes, deberá crear espacios de trabajo para que los efectos de la pandemia en el sector laboral disminuyan, a efectos de lo cual la inversión privada deberá ser prioridad en nuestro país lo cual además permitirá que nuestro país sobresalga y la calidad de vida de los ciudadanos mejore.
- ✓ El Estado a través de las instituciones públicas deberán centrar sus esfuerzos en la población joven, bajo su potestad crearán políticas públicas que incentiven a los empleadores a la contratación de jóvenes además dichas políticas deberán promover contrataciones en condiciones legales y constitucionales, considerando que los jóvenes tienen como principal objetivo el mejorar su calidad de vida y el de su familia.
- ✓ Se recomienda a la Corte Constitucional como órgano competente efectúe un análisis exhaustivo al Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 a fin de determinar si esta se encuentra acorde a lo ya establecido en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador toda vez que de conformidad a lo establecido en el artículo 326 de la Constitución será nula toda estipulación que vulnere el principio de progresividad, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Araque, M. (2014). *EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO LABORAL*. Quito-Ecuador: UASB.
- Cascante, P. (2021). *El contrato joven y el de formación ¿quién es el beneficiario real de esta contratación?* Universidad Indoamerica. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4821](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4821)
- Chuchuca, E. (2019). *EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO*. Guayaquil-Ecuador: UCSG.
- Código de Trabajo*. (2021). Quito-Ecuador: Registro Oficial suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito-Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Ecuador Corte Constitucional "Sentencia", 008-13-SIN-CC Registro Oficial 351 (29 de Diciembre de 2013).
- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador "Sentencia, Juicio 017-SIN-CC Registro Oficial, Edición constitucional (27 de Junio de 2017).
- Esteves, A. (2020). *El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador*. Mundos Populares.
- Fernández, L. (2015). *Enfoques de la Investigación*. Quito-Ecuador.
- Jaramillo, J. (2011). *Del Derecho Laboral al Derecho del trabajo*. Universidad del Rosario; Bogota- Colombia.
- Litardo, C. (2020). *Proyecto de ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Oficio No. PAN-CLC-2020, Asamblea Nacional de la República del Ecuador, Quito. Retrieved Julio de 2020, from <https://www.coronelyperez.com/wp-content/uploads/2020/05/Proyecto-de-Ley-Organica-de-Apoyo-Humanitario-para-Combatir-la-Crisis-Sanitaria-Derivada-del-Covid-19-Recibido.pdf>
- Méndez, J. (2015). *Derecho Laboral. Un enfoque Práctico*. Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Mideros, A. (24 de Marzo de 2020). Economía en tiempos del COVID-19. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/economia-tiempos-covid-19/>
- Ministerio de Trabajo. (20 de Octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 Directrices para regular el Régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación*. Ministerio del Trabajo.
- Monesterolo, G. (2018). *Regimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador.
- Montoya, M. (2015). *Derecho al Trabajo: 35a Edición*. Themis Ediciones; Bogota-Colombia.
- Mujica, N. (2015). *Introducción al derecho al trabajo*. Pontificia Universidad Católica de Perú.
- ONU Asamblea General . (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

- Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del Ministerio de Trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el Código de Trabajo*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Perez, J. (2019). *Guía práctica laboral y de seguridad social*. Tax Editores Unidos S.A. de C.V.
- Quintero, L. (2017). *LA INEFICACIA DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO Y LA VULNERACION DE DERECHOS*. Quito-Ecuador: UCE.
- Sabogal, L. (2016). *El derecho laboral: Primeras Anotaciones*. Corporación de estudios y publicaciones.
- Salgado, H. (2014). *Introducción al Derecho Consistucional*. Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Trujillo, J. (2013). *Derecho del Trabajo*. Centro de Publicaciones de la Pontifica Universidas Católica del Ecuador.