

**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la
declaratoria de emergencia**

AUTOR:

Bonilla Sarmiento, Monica Soffia

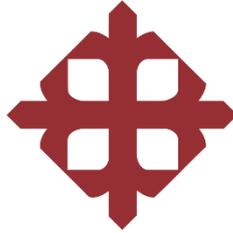
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los
tribunales y juzgados de la republica del Ecuador**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

26 de febrero de 2021



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Bonilla Sarmiento Mónica Soffía**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República**.

TUTOR

Monar Viña, Eduardo Xavier

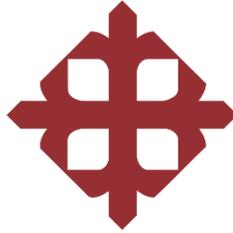
(Tutor)

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 26 días de febrero del 2021



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Bonilla Sarmiento Mónica Soffía

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

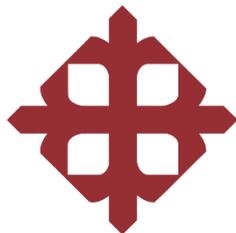
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 26 del mes de Febrero del año 2021

LA AUTORA

f. _____

Bonilla Sarmiento, Mónica Soffía



UNIVERSIDAD CATOLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Bonilla Sarmiento Mónica Soffía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 del mes de Febrero del año 2021

LA AUTORA:

f. _____

Bonilla Sarmiento, Mónica Soffía

REPORTE DE URKUND

URKUND

Documento [Tesis sin hojas protocolariass.docx](#) (D95102910)

Presentado 2021-02-09 13:59 (-05:00)

Presentado por José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje Tesis final definitiva MONICA BONILLA [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

⊕	Categoría	Enlace/nombre de archivo	⊖
⊕	📄	https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-222fw.pdf	⊖
⊕	📄	https://almeidaguzman.com/contrato-de-emprendimiento/	⊖
⊕	📄	https://andraveloz.com/blog/item/457-el-ministerio-de-trabajo-regula-tres-nuevas-modalidades-de-c...	⊖
⊕	Fuentes alternativas		
⊕	Fuentes no usadas		

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir



f. _____
Bonilla Sarmiento, Mónica Soffía
(Estudiante)



Monar Viña, Eduardo Xavier
(Tutor)

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme permitido cumplir una de mis metas y no dejarme claudicar nunca.

A mis hermanos, Guido & Eduardo por ser ese motor que me ayuda a ser mejor cada día. Por su amor y ayuda desinteresada cada vez que los he necesitado. Son parte importante en mi vida.

A toda mi familia, por su empuje, apoyo y sobre todo cariño a lo largo de mi vida.

A mi tutor, Eduardo Monar, por su apoyo, consejos y conocimiento a lo largo de mi carrera universitaria, gracias por su dedicación para con sus alumnos.

A mis ahora colegas, mis amigas que han estado desde el día uno compartiendo el largo y hermoso camino que es el derecho.

A mi universidad, por haberme abierto sus puertas, y permitirme instruir dentro de sus aulas, conocer amigos que ahora son colegas y dejarme ser parte de mi querido Lex'81.

Todos ustedes han formado parte de este gran sueño, el sueño de ser Abogada.

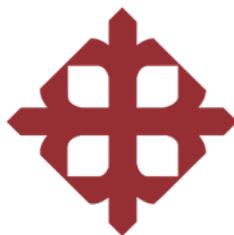
DEDICATORIA

A mi padre, Guido, gracias por ser siempre mi soporte, por no dejarme vencer nunca por nada, por enseñarme lo que es el esfuerzo y la dedicación. Por siempre ser ese ejemplo de responsabilidad y honestidad, para mí y mis hermanos. Eres mi vida papá, esto es para ti con todo el amor del mundo.

A mi madre, Mónica, gracias por ser mi cable a tierra, por ser incondicional y tener las palabras correctas siempre cuando las necesito escuchar. Eres la mejor madre del mundo, mi inspiración y mejor motivación. Eres ejemplo de lucha, responsabilidad, amor y perseverancia. Madre, te amo, esto es para ti con todo el amor del mundo.

A mi abuelo, Guido, por su presencia, compañía y amor durante toda mi vida, por sus palabras y apoyo siempre. Abuelito querido, no tengo palabras para expresar lo mucho que te quiero. Esto también va para ti.

Les dedico este trabajo a estas tres personas importantes en mi vida, mi pilar. Mis padres y abuelo, mi motor de vida. Gracias por todo su esfuerzo, este trabajo tiene sus nombres.



UNIVERSIDAD CATOLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

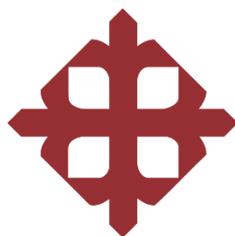
MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE DE WRIGHT

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

JOSÉ MIGUEL GARCIA AUZ

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE B-2021
Fecha: 26 de febrero de 2021**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia**” elaborado por la estudiante Bonilla Sarmiento, Mónica Soffía, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10.00 (DIEZ)** lo cual lo califica como: **APTO PARA LA SUSTENCIÓN**.

TUTOR

Monar Viña, Eduardo Xavier

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
ANTECEDENTES	3
CAPITULO II	11
CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO	11
CONTRATO PRODUCTIVO	13
CONTRATO TURISTICO Y CULTURAL	15
CONTRATO JOVEN	16
NUEVOS ACUERDOS LABORALES DENTRO DE LA LEGISLACION ECUATORIANA	19
SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES	19
DESAFIOS O INCONVENIENTES QUE SE PRESENTAN EN LA APLICACIÓN DE ESTAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES	21
CONCLUSIONES	22
RECOMENDACIONES	23
BIBLIOGRAFIA	24

RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado “Desafío de las nuevas modalidades contractuales en el contexto de la declaratoria de emergencia” se basa en establecer si las nuevas modalidades contractuales pueden llegar a fomentar el pleno empleo y evitar la precarización laboral. El presente trabajo se divide en dos capítulos. El primer capítulo analiza y estudia los antecedentes junto con su respectiva naturaleza jurídica, características y elementos propios. El segundo capítulo efectúa el marco teórico de las modalidades contractuales, así como de sus características y elementos que las hacen particulares e independientes.

Posteriormente, se busca encontrar las virtudes y defectos de la normativa, así como las características de orden práctico de las mismas. Como resultado de esta comparación, lo que indagamos, es establecer si es posible regular las nuevas modalidades de trabajo utilizando las normas que regulan los contratos generales en el régimen laboral y de no ser así incorporar en nuestra legislación laboral vigente una norma, para que de este modo se garanticen los derechos de los trabajadores y se fomente el pleno empleo. Por último, en virtud del análisis realizado desde los diferentes puntos de vista, se ofrecen conclusiones y recomendaciones para una mejor y más eficiente aplicación de las normas.

PALABRAS CLAVES: CONTRACTUALES, PRECARIZACIÓN, LEGISLACIÓN, FOMENTAR, EMPLEO, LABORAL, MODALIDADES.

ABSTRACT

The present research work, entitled "Contractual modalities that promote full employment during and after the declaration of emergency", is based on establishing whether the new contractual modalities can promote full employment and avoid labor precariousness. This work is divided into two chapters. The first chapter analyzes and studies the background together with its respective legal nature, characteristics and elements. The second chapter sets out the theoretical framework of the contractual modalities, as well as their characteristics and elements that make them particular and independent.

Subsequently, it seeks to find the virtues and defects of the regulations, as well as their practical characteristics. As a result of this comparison, what we are investigating is whether it is possible to regulate the new labor modalities using the rules governing general contracts in the labor system and, if not, to incorporate a rule in our current labor legislation so that the rights of workers are guaranteed and full employment is promoted. Finally, by virtue of the analysis carried out from different points of view, conclusions and recommendations are offered for a better and more efficient application of the rules.

KEY WORDS: Contractual, Precariousness, Legislation, Promote, Employment, Labor, Modalities.

INTRODUCCION

Durante el año 2020, en Ecuador, se expidieron nuevas formas de contratos laborales, los mismos que buscan mayor flexibilización laboral, generar formalidad en los pequeños negocios y, asimismo, que el trabajador se encuentre protegido por la legislación, algo que no ocurría –en muchas ocasiones- debido a la rigidez impuesta por la misma legislación para poder celebrar un contrato de trabajo. (Primicias.ec, 2020)

Es así que se vuelve necesaria la identificación de los desafíos y beneficios que se han arraigado a partir de la expedición de nuevos contratos para la promoción de un trabajo estable. De ahí que, se genera el problema jurídico, haciéndose necesario el análisis sobre cuáles son los efectos que han tenido estas reformas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. A lo largo de los años en el Ecuador se han venido proporcionando varias modalidades contractuales a más de las que ya están establecidas dentro de la legislación, a fin de promover el empleo y disminuir la precarización laboral. Siendo esto por parte de las autoridades, como un punto trascendental de la economía. Enfocándose en el crecimiento de las nuevas oportunidades de trabajo formal, con el fin de incorporarlos en la legislación.

En virtud de lo antes expuesto y estudiando la terrible situación económica que atraviesa el país por la pandemia, las autoridades contemplaron prioritariamente cuatro nuevas modalidades contractuales. Se trata del contrato productivo, turístico y cultural, emprendimiento y joven. Si bien, al momento de innovar dentro de los contratos laborales no dirimieron el alcance y la incidencia dentro de la sociedad, lo único que se busca es precautelar el empleo y tener una mayor agilidad y flexibilidad, de este modo el ente rector acata lo dispuesto en la Constitución del 2008 amparando los intereses laborales de los ciudadanos.

A lo largo de este proyecto se analizará las modalidades contractuales, el alcance, la expectativa post pandemia para fomentar el pleno empleo y evitar la precarización de las relaciones laborales y, además, cuáles deberían ser las posibles soluciones e implementaciones para proteger al trabajador. La hipótesis del presente trabajo es concluir si las modalidades contractuales introducidas y aprobadas son realmente sustentables en la praxis. Este trabajo se ha dividido de la siguiente manera: El primer

capítulo trata sobre los antecedentes y la importancia del trabajo para las personas y la sociedad. El segundo capítulo expone la evolución jurídica en el Ecuador y la distinción de cada uno exponiendo los beneficios. Analizaremos críticamente también los cambios que se implementan cada cierto tiempo dentro de las modalidades contractuales y el por qué afecta a la formalidad del empleo dentro de la sociedad, y que a la presente fecha simplemente se vuelven imposibles de poder elaborar y cumplir.

La lectura de este trabajo nos proporcionará una visión generalizada sobre los nuevos contratos de trabajo previstos en la legislación ecuatoriana, sus efectos (tanto positivos como negativos), además de las afectaciones que puede causar en el desarrollo de las relaciones laborales empleador-trabajador.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

Desde tiempos inmemorables la estabilidad del empleo ha sido siempre la lucha de los trabajadores, encaminada por la búsqueda de un trabajo digno, remuneración justa y el respeto por sobre todo a los derechos de las personas en el ámbito laboral. La economía no es buena desde hace algunos años, y la disputa con los grupos sociales de nuestro país ha sido una travesía para velar por los derechos de grupos que abusaban del poder económico, llegando al punto de que los trabajadores eran explotados y no se les reconocía lo que por derecho les correspondía. No obstante, la lucha ha seguido en pie y ahora tenemos mejores relaciones laborales donde el objetivo es la formalidad del empleo y evitar la precarización de las mismas. El capítulo que analizaremos a continuación, busca dejar sentado las bases jurídicas del contrato de trabajo dentro de las nuevas modalidades, funcionamiento e incidencia dentro de la legislación vigente. Entre las bases se podrá fortalecer el marco jurídico del presente para poder estudiar las nuevas modalidades contractuales, figuras que posteriormente serán desarrolladas. Analizar el tema, presupone una breve e inevitable referencia al trabajo, las relaciones laborales y el derecho laboral como tal.

Desde su inicio, el trabajo, entendido en su estricto sentido como el ocuparse en cualquier actividad según el diccionario de la Real Academia Española, pero hay que identificar que esta rama del Derecho no regula toda actividad en la que se ocupa una persona, sino que regula únicamente donde surja una relación laboral, pero entre las partes. Surge fundamentalmente de la necesidad de proteger la igualdad jurídica del trabajador frente, por supuesto a su empleador de turno. El derecho al trabajo da protección al trabajador puesto que dentro de una relación laboral se genera una dependencia, la cual se refiere que el trabajador se encuentra subordinado a las direcciones impartidas por el empleador. (Alessandri Rodríguez, 2011)

Si bien el trabajador es un ente autónomo y por ende goza de capacidad para suscribir un contrato, abriéndose así una relación entre las partes el legislador entendió la necesidad de definir la misma como una relación de dependencia. En el Ecuador el concepto del Derecho del Trabajo como “protector” se encuentra en el quinto artículo del Código de Trabajo, así:

Art. 5.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Estableciéndose así la debida protección en el ámbito jurídico laboral con el fin de que exista igualdad de condiciones entre las partes. En la constitución en el artículo 33¹ se replica la naturaleza del Derecho de Trabajo como protector, y ofrece amparo especialmente al trabajador. Dentro de la carta magna en el artículo 326 inciso 2² se habla sobre los derechos y principios que para el trabajador son de orden público e irrenunciables pues enfatiza a la dignidad de la persona y no son limitativos. En la actualidad el Derecho Laboral se encuentra regulado en la mayoría de los países, de la mano con la sociedad en la que interactúa. El Derecho Laboral ha sido definido muchísimas veces por tratadistas alrededor del mundo, cada uno enfocándose desde un lado distinto, por lo que siempre habrá definiciones diferentes. El Derecho del Trabajo como bien explica el jurista Francisco Walker Linares “es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole.” (Walker Linares, 1999) Por otro lado, en el caso de la protección de los jóvenes al Derecho del trabajo, dentro de nuestra legislación se tipifica en varios códigos y leyes. Según la Ley de Juventud del Ecuador:

Art. 1.- Ámbito de la aplicación. - La presente ley reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos y la necesidad de establecer mecanismos complementarios a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones.

Esta definición logra presentar una breve, pero precisa definición. Por su parte el tratadista ecuatoriano Julio Cesar Trujillo, luego de realizar un análisis de la definición del Código del Trabajo, llega a la conclusión de que el Derecho Laboral se podría definir como el “(...) conjunto de principios y normas jurídicos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones (...)”.

¹ Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

² Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

(Trujillo Vasquez, 2008) Dentro de nuestro código de trabajo, no se encuentra definido exactamente al Derecho de trabajo, sin embargo, deja muy claro el ámbito de su aplicación.

Establezcamos que el derecho laboral se encarga de regular las relaciones del patrono y su trabajador. Otra de las definiciones dentro de la doctrina que encontramos: Es el conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles” (Humeres Magnan, 1994). Concluyendo así que dentro de toda esta rama se encuentran establecidas las modalidades contractuales, en donde se puede entablar una relación jurídica entre el trabajador y empleador en virtud de un contrato.

Esta rama del derecho ha pasado a ser una de las principales, ya que regula una de las relaciones más comunes en el mundo, la cual es la relación laboral. El derecho laboral es aquel que contiene tanto los principios, obligaciones, reglas y derechos del empleador como el trabajador y por lo tanto también las regula, todo esto ha ido evolucionando con el tiempo y lo seguirá haciendo. Analizaremos la figura jurídica que contiene y regula este tipo de relaciones, el contrato de trabajo, diseñado para la regulación de relaciones laborales. El contrato de trabajo es una figura jurídica que contiene y regula las relaciones a esta rama del Derecho. (Alonso Garcia, 1973) Tengamos en claro que es la naturaleza del Derecho del Trabajo proveer tutela y valor a las clases trabajadoras. El jurista Gabriel Berrios explica la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo:

La necesidad de tutela proviene de la comprobación de que si el trabajador aislado, y sin una especial protección se encuentra hoy en condiciones de perfecta igualdad jurídica con respecto al patrón, está bien lejos, sin embargo, de hallarse en una condición de igualdad económica tal que le permita decidir con toda libertad de apreciación la conveniencia o no conveniencia de la estipulación del contrato de trabajo y de la aceptación de sus cláusulas.

Siendo así que el trabajador se encuentra en una situación de dependencia o subordinación ante el empleador. Es así que el Estado siente la necesidad de brindar seguridad jurídica, solemnidad y eficacia al contrato de trabajo, para de esta manera fortalecer el vínculo entre las partes. En el Código de trabajo en el artículo 8 se establece que: “*el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se*

compromete para con otra u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley el contrato colectivo o la costumbre.”

En definitiva, el contrato de trabajo es un convenio, es decir un “acto por el cual una parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”. (Bustamante Fuentes, 2011) Diferenciamos convenio y contrato, el primero es un género, mientras que el segundo es especie. La doctrina considera que la convención puede o no estar afectada por el Derecho, puede o no ser jurídica, y si lo es, entonces se llamara contrato. Concluimos que el contrato es toda convención que produce obligaciones jurídicas. De las definiciones dadas se puede determinar que un contrato de trabajo es un convenio o acuerdo entre las partes en la que el trabajador se obliga a prestar sus servicios lícitos personales y el empleador se obliga a pagar la correspondiente remuneración, amparado en las obligaciones y derechos que conforma todo negocio jurídico.

Retrocederemos un poco, dentro del siglo XX la relación que existía entre un patrono y su trabajador se intentaba normar dentro de otros contratos de materia civil, era un poco incongruente pero así funcionaba antes, pero podemos entender que la relación de un empleador y trabajador no cuadran dentro de la naturaleza de estos contratos. (Monesterolo Lencioni, 2013) Por ejemplo, no puede tratar de encajar con la compraventa, ya que esto se lo paga una sola vez o cada vez que se preste el servicio, contrario a la relación laboral que es una prestación de servicio que puede prolongarse en el tiempo y que sea remunerada de manera comúnmente mensual. Tampoco con el contrato de sociedad ya que dentro de la relación laboral no existe el *animus societatis* ya que el trabajador no participa de manera directa con las pérdidas del empleador, tal como se da en una sociedad.

Durante el año 2008 se realizaron reformas laborales dentro del mandato 8 para así regular la política laboral relacionada con los sindicatos públicos para así flexibilizar y limitar el poder de los mismos. Eliminando la tercerización dentro de la carta magna mencionado en el artículo 327. Dentro de todo este panorama luego de haber analizado un poco el concepto de todos los elementos que se atribuye dentro del tema a tratar, nos centraremos en lo acontecido dentro de la emergencia sanitaria por la pandemia en el Ecuador a nivel nacional. El mundo enfrente una emergencia sanitaria por la pandemia

COVID-19 desde principios de marzo y a nuestro país lo azotó desde el 15 de marzo cuando el Presidente emitió un decreto ejecutivo expidiendo una serie de medidas a tomarse para poder empezar a controlar la situación. Siendo así el decreto No. 1017, declarándose la declaratoria de emergencia a nivel nacional.

En el artículo 32³ en el inciso primero de la Carta Fundamental, se hace referencia a que dentro de algunas más, el derecho al trabajo es un derecho que va de la mano con la salud y que tiene que garantizar el Estado. Siendo así, tendría que adoptarse las medidas necesarias para avalar el fiel cumplimiento de eso. El artículo 26 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público⁴, faculta al presidente suspender la jornada laboral en días que no son de descanso obligatorio mediante decreto ejecutivo, constituyéndose un precedente por una emergencia, coartándose de alguna u otra manera el derecho al trabajo. Resolviendo de esta manera por el Comité de Operaciones, mediante la resolución No. SGR-142-2017, el punto 3.1 que lo sucedido ponía en peligro la continuidad de las relaciones cotidianas, incluido el trabajo. El acuerdo No. 00126-2020 publicado en el Registro Oficial de fecha 12 de marzo, estableció las medidas tales como, que se extendería la declaratoria de emergencia por más de sesenta días de ser necesario seguido de las disposiciones generales primera, por la cual se emitiría las directrices adecuadas para manejar la jornada laboral de los ciudadanos, apareciendo en este caso de nuevo la figura del teletrabajo.

Las directrices dictadas por la Organización Mundial de la Salud para ese momento fueron de implementar el distanciamiento social temporal, por verse afectado el ambiente general, incluyéndose el laboral. De acuerdo a eso el Presidente de la República por medio de cadena a nivel nacional dictó las medidas correspondientes para hacerle frente a la emergencia sanitaria, en la cual, se incluía la implementación de la modalidad del teletrabajo y acuerdos para mantener la estabilidad laboral, incluyéndose nuevas modalidades de trabajo. Dentro de la modalidad presencial de trabajo se mantuvo

³ Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

⁴ Art. 26.- Suspensión de la jornada de trabajo.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo en días que no son de descanso obligatorio, conforme a la Disposición General Cuarta de la LOSEP y en la Disposición General Cuarta de éste Reglamento General, la que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga en el decreto ejecutivo, sin que por ningún concepto sea su aplicación discrecional por parte de las autoridades nominadoras o sus delegados.

solamente los que brindaban servicios públicos y actividades comerciales en las áreas de la alimentación y salud.

Siendo así fue entonces que, debido a la necesidad se establecieron nuevas modalidades contractuales para dar mayor estabilidad laboral, y poder abrir caminos a nuevas plazas de trabajo. A través de los años se han establecido diferentes modalidades contractuales para fomentar un trabajo digno, así mismo el ente regulador ha adoptado normas para poder regularizarlas, es por eso que como antecedentes a las nuevas modalidades expedidas hace unos meses para la formalidad del empleo existen otras que han sido dictadas con el pasar de los años. Los últimos diez años han tenido reformas en cuanto a las condiciones de cómo se desarrolla la relación laboral, en el Mandato 8 establecido se eliminó todo lo relacionado con la precarización de las relaciones de trabajo. Incluyéndose dentro de eso la reforma que conllevó la eliminación de tercerización e intermediación laboral.

Dándole paso a unas medidas “parche”. Porque si bien se elimina la precarización, es decir el contrato por horas, se crea la jornada parcial permanente. Por otro lado, se elimina la tercerización, pero se crean jornadas o actividades complementarias. Sin mayor explicación, esto afecta de manera directa o indirecta la estabilidad laboral, se quiere si, fomentar el pleno empleo y proteger al trabajador, pero no son suficientes si cada cierto tiempo se van a implementar nuevas modalidades contractuales temporales, no existe tal estabilidad que se busca. Con el fin de promover la estabilidad laboral se eliminó también la contratación laboral por horas, dándole cabida a la jornada parcial normada en el artículo 82 del Código de Trabajo⁵ y a todas aquellas contempladas dentro del cuerpo legal, siendo remunerada con un valor no inferior al salario básico unificado, teniendo beneficios de ley y pagándose como jornada suplementaria cualquier tiempo que exceda al pactado. Dentro de las disposiciones transitorias, en la Segunda se estableció que todos los trabajadores que se encontraban bajo la modalidad del contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de dicho mandato debían ser contratados bajo cualquier otra modalidad regida en el Código de Trabajo, esto acarreó problemas para los

⁵ Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

diferentes empleadores, que debido a lo dispuesto en este mandato debieron de alguna u otra manera darles estabilidad a sus trabajadores. (S/N, 2007)

Posteriormente en años como el 2017-2018 se expidieron nuevas modalidades contractuales, escenarios previos a lo que más adelante estudiaremos. Estas nuevas modalidades contractuales regirían entonces el sector bananero, florícola y turístico. Dichas modalidades se establecieron de acuerdo a los principios de costumbre y sobre todo el carácter especial que se desempeña en estos sectores, por lo que anteriormente no existió ningún tipo de modelo contractual que se adopte específicamente a las necesidades de estos grupos. Dentro de los sectores se constituyeron nuevas modalidades contractuales tales como el contrato de trabajo especial por evento a jornada parcial discontinua, así como también el especial permanente a jornada especial completa, solo estableciéndose para el sector turístico, propias de sus actividades, es decir actividades propias a su giro de negocio, no operan para el personal administrativo. El primero, solamente por el tiempo que duren los eventos contratados y el segundo sería indefinido con un período de prueba de noventa días. En el sector bananero, aparece el contrato de trabajo especial discontinuo a jornada parcial, siendo únicamente para las actividades de este sector, concluyendo una vez terminado el ciclo que generó el mismo.

En el sector florícola se expidió el contrato de trabajo especial permanente a jornada completa y el especial discontinuo a jornada parcial, el primero indefinido con periodo de prueba de 90 días mientras dure la actividad a realizarse, el segundo por el tiempo que dure la actividad. Como antecedentes previos, estas modalidades contractuales buscaban dar una mayor flexibilidad al empresario de esos sectores debido a la naturaleza de los negocios. Con esto se quería lograr eliminar la precarización apuntando directamente al subempleo. Dentro de ese mismo año también se implementó el contrato de trabajo por proyecto a jornada especial completa para el sector manufacturero y contrato de trabajo por proyectos a jornada especial completa para el desarrollo y servicios de software. Volviéndose una modalidad contractual por el tiempo que duren los proyectos y existiendo una relación laboral, directa y bilateral.

Como antecedente exponiéndose la reforma al Código de Trabajo en el año 2015 donde se derogó el contrato por enganche, que era la acción de una persona intermediaria que contrataba a trabajadores por cuenta ajena para ponerlos a disposición del empleador principal, también se deroga el contrato por tiempo fijo, que era un contrato base dado

por un año o dos máximo, existiendo un período de prueba máxima de 90 días, luego de eso se entendería que continuaba en vigencia por el tiempo restante a completar el año, pero en la reforma que se dio, luego del tiempo máximo de prueba ese contrato pasa a ser indefinido y se terminaba por la figura del desahucio.

En el Ecuador se han brindado contratos temporales como aquellos antes mencionados y los que van a ser objetos de estudio con la finalidad de que se brinde estabilidad laboral y más que eso plazas de trabajo. Dentro del artículo 19 de la Ley Humanitaria⁶ expedida durante la crisis dada por la emergencia sanitaria se plantea una modalidad contractual llamada contrato especial emergente que surte en otras palabras la misma función que el desaparecido contrato de plazo fijo, puesto que se celebra por el plazo máximo de un año y puede ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

En el Código de Trabajo, antes de las reformas, especificaba en su artículo 14 lo que era el contrato indefinido, se decía que este contrato trataba de brindar al trabajador una clase de protección, pero en la práctica no es así. De acuerdo a los antecedentes, se puede deducir que luego de 5 años se estableció de una u otra manera el contrato indefinido, pero con otro nombre. Estamos acostumbrados a establecer modalidades temporales o renombradas para implementar la estabilidad laboral. Se debe brindar el pleno empleo, incluyendo la formalidad, incorporando en la legislación, no contratos temporales cada cierto tiempo, sino una figura ya establecida, expresa en la norma para crear un efecto progresivo.

⁶ Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

CAPITULO II

En el capítulo anterior ya se mencionó cuáles son algunas de las modalidades contractuales que tiene nuestra normativa laboral actual. Ahora en el presente capítulo se va a abarcar cuales son las nuevas modalidades que se incorporaron en materia laboral en forma específica. Dada la resolución que expidió el gobierno este opta por incorporar 4 nuevas modalidades contractuales con el afán de desarrollar sus negocios y brindar fuentes de empleo formales. Es aquí entonces que aparecen el contrato de emprendimiento, contrato productivo, contrato joven y contrato cultural. Procederemos a analizar cada uno de ellos y la incidencia en nuestra legislación y sociedad ecuatoriana.

CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-222 de octubre 30 de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las directrices que regulan el contrato de emprendimiento, el objetivo del mismo es incentivar a los emprendimientos a que se contrate personal y por ende generar más fuentes de empleo, pero fuentes verdaderamente fiables para los trabajadores y empleadores. Siendo así se dictaron diferentes directrices, las cuales van de la mano con la modalidad contractual expedida.

Me refiero en este contrato con “incentivar” por el hecho de que rige únicamente para los nuevos emprendimientos que consten en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). Por lo mismo deberá celebrarse de manera expresa, por escrito cumpliendo así el artículo 21 del Código de Trabajo⁷, debiéndose establecer de esta manera el tipo de jornada que se ha pactado, horario, indicación expresa de la actividad del emprendimiento, el plazo previsto por el empleador que dice el mismo que se va a tener para el cumplimiento del emprendimiento y las actividades que se desarrollarán y que tendrá como finalidad el trabajador.

⁷ Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a: 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato; 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato; 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Para poder constar dentro del Sistema Único de Trabajo (SUT) deberá registrarse dentro del término de 15 días contados a partir de la suscripción, adjuntando el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento. La duración de este contrato será de 1 año, dentro del cual se acordará un período de prueba de hasta 90 días, y este podrá ser renovado por el plazo en el que se encuentre vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento. Dándose por terminado en pleno derecho cuando concluya el plazo acordado. Luego de esto si entre los dos se decide continuar con la relación laboral, el contrato se entenderá como indefinido de trabajo. De acuerdo al giro de negocio y a las necesidades del mismo, el trabajo podrá realizarse en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, distribuidas de manera en que sean ejecutadas en 6 días a la semana, teniendo un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.

Dentro de este contrato también se viabilizó la manera de regular cuando se requiera la prestación de servicios ininterrumpidos, se podrán pactar entre trabajador y empleador jornadas consecutivas que no podrá exceder 20 días consecutivos. Estas se podrán ejecutar durante los 7 días de la semana en jornadas de 8 horas diarias, de acuerdo a las necesidades y giro de negocio, el empleador puede distribuirlas como le parezca conveniente. Siendo así, los días de descansos forzosos acumulados se calcularán en base a 48 días de descanso por cada 5 días de trabajo, que se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, o de manera proporcional de ser necesario dentro de la jornada. Pueden ser entregados al trabajador de manera acumulada.

Pueden las partes pactar la ampliación de la jornada diaria de trabajo, compensándolas con sus días de descanso sin que la misma pueda exceder 12 horas al día, caso contrario, se deberá liquidar dichas horas con los recargos correspondientes a horas suplementarias o extraordinarias, de acuerdo sea el caso en cuestión. De acuerdo a la remuneración, no podrá ser inferior al salario básico unificado o a los salarios sectoriales determinados. Exceptuando cuando la labor fuera discontinua, el pago de la remuneración deberá ser por horas o días, y cuando sea de manera continua se realizará por semanas o mensualidades. En cuanto a los beneficios del trabajador, tanto así los de ley como las aportaciones a la seguridad social, se deberán cancelar de acuerdo a la jornada y remuneración pactada. El pago de la decimocuarta remuneración y las utilidades se harán en igualdad al tiempo trabajado.

Por otro lado, los días de descanso acumulados que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período anual de vacaciones del trabajador. Sin perjuicio esto del derecho que tiene el mismo de percibir la remuneración completa por el período de vacaciones. La terminación de la relación laboral terminará una vez concluido el plazo, labor o actividad por la que se contrató, sin que sea necesaria cualquier otra formalidad.

Se aplicarán para estas modalidades de contratos, las causales de visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, de igual manera las causales de terminación del contrato que se encuentran en el artículo 169 del Código de Trabajo. La terminación del contrato de manera unilateral antes del plazo que se pactare entre las partes, da derecho al trabajador de una indemnización de acuerdo al artículo 188 del Código de Trabajo. Importante recalcar que el trabajador que se contrate bajo esta nueva modalidad, podrá prestar sus servicios para un distinto empleador, siempre y cuando las modalidades contractuales contraídas sean compatibles entre sí.

CONTRATO PRODUCTIVO

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 de octubre 30 de 2020, el Ministerio del Trabajo expide en este caso el Contrato Productivo para incentivar y fortalecer el empleo y paliar los efectos de la pandemia. Dentro del área productiva donde se era necesario tener una norma reguladora con expeditas funciones y disposiciones. Todo contrato de relación de servicios laborales es productivo, desde mi perspectiva. Este acuerdo no trae una definición “legal” de lo que se refiere con productivo, pero apegándonos a la definición técnica, bajo los criterios económicos, lo productivo es todo lo que interviene en la producción de un bien o servicio. Siendo así toda actividad que forme parte en la cadena de producción es una actividad productiva.

Este tipo de contrato de acuerdo a su finalidad podrá ser aplicado por aquellos empleadores que realicen actividades productivas y a los trabajadores que laboren dentro de este ámbito. Se debe celebrar por escrito cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo y se registrará por medio del Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de 15 días contados a partir de su registro. La duración no podrá exceder de un 1 año, pudiendo ser continuo o discontinuo, dentro del cual se podrá acordar

un período de prueba de hasta 90 días, el cual se puede renovar por única ocasión por el mismo período. Concluido el plazo del contrato o el de su renovación, terminará la relación laboral. De lo contrario se entenderá como un contrato indefinido de trabajo.

De la mano de las necesidades de toda actividad el trabajo podrá ejecutarse en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, distribuidas hasta en 6 días a la semana. El descanso semanal será de al menos 24 horas continuas. Cuando se necesite la prestación de servicios ininterrumpidos, se podrá pactar jornadas consecutivas las cuales no podrán exceder los 20 días. Las jornadas continuas se podrán realizar durante los 7 días de la semana, en jornadas de hasta 8 horas diarias, que se distribuyen en atención a las necesidades de la actividad. Los días de descanso forzosos acumulados, se calcularán en base a 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo que se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, o su parte equitativa en caso de que la jornada fuera menor. Siendo así posteriormente se le concederán al trabajador de manera acumulada.

La remuneración que perciba el trabajador no podrá ser inferior al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcional para jornada parcial. Para cuando la labor fuera discontinua, el pago de la remuneración se podrá realizar por horas o días. Pero cuando es continua, el pago se podrá realizar de manera semanal o por mensualidades. Las aportaciones a la seguridad social se deberán pagar de acuerdo con la jornada y remuneración pactada con el trabajador, así mismo con los beneficios de ley. Y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades se hará en proporción al tiempo trabajado.

La terminación de la relación laboral se dará cuando se concluya el servicio, la actividad o el plazo por la que fue contratado el trabajador, sin que sea necesario cualquier otra formalidad. Dentro de esta modalidad se aplicará las causales de visto bueno, que se encuentran en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como las causales de terminación del contrato que se encuentran en el artículo 169 numeral 3⁸ del mismo código y de ser necesario aplicar el artículo 170⁹. Cuando el contrato se termine de manera unilateral por el empleador, antes del plazo que hayan convenido el trabajador obtiene el

⁸ Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

⁹ Art. 170.- Terminación sin desahucio.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

derecho a una indemnización de acuerdo al artículo 188 del Código del Trabajo. Hay que tener en cuenta que este contrato solo opera para nuevas contrataciones.

CONTRATO TURISTICO Y CULTURAL

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-221 de octubre 30 de 2020, el Ministerio del Trabajo, expidió las normas que regulan el contrato y una de sus principales características es la adaptación a los tiempos de trabajo. Este tipo de contrato podrá ser aplicado por aquellos empleadores que realicen actividades o presten servicios turísticos, culturales o creativos y los trabajadores que estén dentro de este campo. Se tiene que celebrar por escrito cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo y se tiene que registrar dentro del Sistema Único de Trabajo (SUT), en el término de 15 días contados a partir de su suscripción. Su duración no podrá exceder de 1 año, de manera continua o discontinua dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta 90 días, y este podrá ser renovado por una sola vez mas por el mismo período. En el caso de la prestación de servicios discontinuos, antes de la celebración del contrato, se tiene que establecer la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante ese año. Una vez concluido el plazo del contrato o el de la renovación se dará por acabada la relación laboral, pero si se decide continuar esta pasará a ser tratada como un contrato indefinido.

Por las necesidades de la actividad el trabajo podrá ejecutarse en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, que se distribuirán hasta en 6 días a la semana. El descanso semanal será de 24 horas consecutivas al menos. Cuando se necesite la prestación de servicios ininterrumpidos, se podrán pactar jornadas consecutivas acumulables, entre 20 días con un máximo de 70 días continuos, todas estas jornadas consecutivas deberán registrarse ante el órgano competente, ante el Ministerio del Trabajo. Las jornadas continuas podrán darse durante los 7 días de la semana, en jornadas de hasta 8 horas diarias que se pueden distribuir en atención a las necesidades de la actividad. Los días de descansos forzosos acumulados se tendrán que calcular en base a 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo que se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, o su parte proporcional en caso de que la jornada fuera menor, se le concederán al trabajador dichos descansos de manera acumulada.

En base a la remuneración que el trabajador perciba no podrá ser inferior al salario básico unificado o a los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcional para jornada parcial. Siendo así, cuando la labor fuera discontinua, el pago de la remuneración se podrá realizar por horas o días. Por otro lado, cuando la labor fuera continua, se podrá realizar el pago de manera semanal o mensual. De acuerdo a los beneficios de ley y las aportaciones a la seguridad social, se deberán pagar de acuerdo con la jornada y remuneración pactada con el trabajador, ya de las utilidades y la decimocuarta remuneración se hará en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Aquí se incluye el pago adicional del 10% por propinas o servicios, establecido dentro del acuerdo interministerial No. 7, no estará dentro de la remuneración del trabajador.

La relación laboral concluirá una vez terminada la actividad, el servicio o el plazo por la que fue contratado el trabajador sin que sea necesario cualquier otra formalidad, de acuerdo al tipo de contrato. Así mismo se aplicará las causales de visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, así como las causales de terminación del contrato previstas en el artículo 169 del mismo cuerpo normativo. Si el contrato se realiza de manera unilateral por el empleador, antes del plazo pactado, el trabajador tiene derecho a una indemnización de acuerdo al artículo 188 del Código de Trabajo. Del mismo modo que los contratos vistos anteriormente para preservar la estabilidad laboral, este contrato también se aplicara únicamente para nuevas contrataciones.

CONTRATO JOVEN

Esta modalidad contractual que fue expedida mediante acuerdo ministerial MDT-2020-223 de octubre 30 de 2020, donde el Ministerio de Trabajo expidió las directrices para regular la contratación de manera especial y el acceso que los jóvenes pueden obtener para la contratación laboral y los incentivos a su formación. Este contrato podrá ser aplicado por los empleadores de una u otra manera contraten bajo relación de dependencia a trabajadores de hasta 26 años de edad, en forma continua o discontinua, teniendo como finalidad de impulsar el empleo joven y generar crecimiento profesional, estabilidad laboral, pero sobre todo conocimiento. Los empleadores deberán permitir que todas las personas que se contraten bajo esta modalidad y que estén cursando estudios de cualquier índole puedan continuar llevándolos en horarios adecuados y de la manera que se haya

pactado entre las partes. El curso que reciban los jóvenes en formación debe tener un plazo de al menos el 50% del tiempo que dure el contrato de trabajo. Se podrán dictar, auspiciar, formar o producir convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas.

Este deberá celebrarse por escrito cumpliendo lo que manda el artículo 21 del Código de trabajo, en el cual se debe establecer el tipo de jornada pactada, horario, actividades a realizarse, los plazos de duración y si la modalidad será presencial o por medio de teletrabajo, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto que debe definirlo el trabajador. También se deberá registrar dentro del Sistema Único de Trabajo (SUT) en el plazo de 15 días contados a partir de la suscripción. La duración de este contrato no podrá exceder de 1 año, continuo o discontinuo, tiempo en el cual se podrá acordar un período de prueba de hasta 90 días y podrá ser renovado por una única ocasión por el mismo período, pero todo esto mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Una vez concluido el plazo del contrato o el de la renovación, terminará la relación laboral, pero si este continua se entiende que el contrato pasa a ser indefinido. Podrá ser de jornada parcial u ordinaria de acuerdo a las necesidades de la actividad laboral, con un máximo de 40 horas semanales, que se distribuirán en la semana por turnos u horarios. El descanso semana será de al menos 24 horas consecutivas. Para cuando se necesite la prestación de servicios ininterrumpidos, las partes podrán pactar jornadas consecutivas que no podrán exceder de 20 días de trabajo consecutivo. Estas jornadas se deberán registrar ante el órgano rector.

Las jornadas continuas se podrán ejecutar durante los 7 días de la semana, en jornadas de hasta 8 horas días, que se distribuirán de acuerdo a las necesidades de la actividad. Los días de descansos forzosos acumulados, se calcularán en base a 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo que se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, o su parte proporcional en caso de que la jornada fuera menor, y estos se darán al trabajador de manera acumulada. Se podrá pactar entre las partes la ampliación de la jornada diaria de trabajo, para poder subsanarlas con días de descanso sin que esta exceda las 12 horas al día, caso contrario se deberán liquidar dichas horas con los recargos correspondientes a horas suplementarias o extraordinarias, según sea el caso. Se computarán las horas efectivas laboradas en cada jornada.

La remuneración que perciba el trabajador, por jornada completa ordinaria o el proporcional para la jornada parcial no podrá ser inferior al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial¹⁰, esto es no menor a un tercio del salario básico unificado. Cuando la labor fuera discontinua, el pago de la remuneración se podrá realizar por horas o días, al contrario, si la labor es continua el pago de la remuneración será por semanas o mensual. Los beneficios de ley y las aportaciones a la seguridad social, se deberán pagar de acuerdo a la jornada y remuneración pactada con el trabajador. El pago de la decimocuarta remuneración y la participación de las utilidades se hará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Los días de descanso que se encuentren acumulados y que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual del trabajador. Todo esto, sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones. La relación laboral concluirá cuando el servicio, actividad o plazo por la que fue contratado el trabajador termine, sin necesidad que exista cualquier otra formalidad. Para esta modalidad, se aplicará las causales de visto bueno que se encuentren establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, de la misma manera las causales de terminación del contrato del artículo 169 del mismo cuerpo normativo.

Si el contrato termina de manera unilateral, por el empleador, antes del plazo pactado el trabajador tiene derecho a una indemnización de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 188 del Código de Trabajo. Hay que tener en cuenta que esta modalidad no podrá aplicarse para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, siendo así la utilización de esta implicaría siempre un incremento en la nómina total de los trabajadores estables, si se podría decir así, del empleador. Si se incumple esta disposición, el empleador podrá ser sancionado con una multa de hasta USD200, el trabajador que se encuentre bajo esta modalidad podrá prestar sus servicios para otro empleador, con otra modalidad contractual, siempre y cuando las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

¹⁰ Art. 7.- Pensión de pasantía y seguridad social. - Los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera.

NUEVOS ACUERDOS LABORALES DENTRO DE LA LEGISLACION ECUATORIANA

No es novedad que la pandemia ha golpeado fuertemente al país y a la región en temas de empleo. Países como Colombia cerrarán el año con una tasa de desempleo del 17,3%, Argentina será del 11% según la última estimación del FMI. En Ecuador vemos que el desempleo a nivel nacional, de mayo a junio, en plena pandemia era del 13,3%. Por regla general estas cuatro modalidades contractuales se tienen que celebrar de manera escrita. Tienen sus beneficios, puesto que regulan a todos los trabajadores de los sectores mencionados, promueve el empleo, genera plazas de trabajo y da incentivos para los empleadores y la manera de poder contratar. También se encuentra blindado, por decirlo de esa manera a los trabajadores, ya que entra la figura del contrato indefinido, protegiendo al trabajador y brindándole estabilidad laboral, siempre y cuando haya pasado el plazo de la renovación y de manera tácita pase a ser un contrato indefinido de trabajo.

SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Dentro de las similitudes encontramos que en las cuatro modalidades contractuales, se establece la modalidad de contratación continua o discontinua, que se aplica a todos los sectores productivos y sus diversas necesidades por el tiempo que dure la labor. De igual manera se pueden pactar jornadas consecutivas de trabajo que no excedan los 20 días consecutivos de trabajo, a excepción del contrato turístico y cultural, el cual se podrán pactar jornadas consecutivas acumulables, entre 20 días con un máximo de 70 días continuos. Todos los contratos comparten que dentro de la jornada laboral no se exceda de las 40 horas semanales de trabajo, solo cuando el cincuenta por ciento (50%) o más de la jornada diaria de trabajo se ejecute entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente toda la jornada tendrá el recargo de jornada nocturna, a excepción del contrato joven, en el cual se respetará su derecho a la educación.

Otra similitud dentro de los contratos es que los descansos semanales al trabajador, deberán ser de al menos 24 horas consecutivas, luego de la jornada que se debe ejecutar en 6 días a la semana. Los días de descansos forzosos para todos los contratos se deben calcular en base a 48 días de descanso por cada 5 días de trabajo y en todos los contratos las partes pueden pactar la ampliación de la jornada diaria de trabajo, compensándolas con sus días de descanso, sin que se excedan las 12 horas al día. Todas las modalidades contractuales operaran únicamente para la contratación de nuevos trabajadores, sin que esto implique la sustitución de trabajadores que mantengan una relación laboral estable y directa. En el contrato productivo existe una diferencia en cuanto a atención y viáticos puesto que en lugares remotos recibirá vivienda, alimentación y transporte cuando sea necesario.

En cuanto al tiempo de duración todas las modalidades contractuales expedidas por medio de los acuerdos ministeriales, será de hasta 1 año (de manera continua o discontinua para los contratos productivo y turístico y cultural), con un período de prueba de 90 días para todos, se renovará por una sola ocasión por el mismo período, a excepción del contrato de emprendimiento que se renovará por el pazo en el que se encuentre vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento y para el contrato joven la única excepción en este caso es que el trabajador no puede superar los 26 años de edad. Cabe recalcar que en el contrato de emprendimiento se puede utilizar esa modalidad hasta por cinco años o el plazo restante para la finalización del proyecto de emprendimiento, con período de prueba sin que esto implique que el contrato es indefinido.

La remuneración que el trabajador tenga que percibir no podrá ser inferior al salario básico unificado (SBU) o a los salarios sectoriales determinados, exceptuando en este caso el contrato joven que estipula que no podrá ser inferior al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial, es decir, no menor a un tercio del salario básico unificado, en cuanto a los beneficios de ley se entregaran tal como se establece en líneas anteriores. La relación laboral terminará una vez concluido el plazo o la labor a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad. Se aplicarán las causales de visto bueno, finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado cuando aplique. Si la terminación de la relación

laboral se da por decisión unilateral e infundada del empleador antes del plazo convenido entre las partes, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.

DESAFIOS O INCONVENIENTES QUE SE PRESENTAN EN LA APLICACIÓN DE ESTAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Analizando las nuevas modalidades contractuales y la aplicación que debería tener, en la práctica no se lo hace como correspondería. Refiriendome a que pueden presentarse condiciones atípicas en su aplicación, tales como la simulación laboral. En este aspecto entra en discusión el hecho de que no se les brinda las garantías y derechos que el empleador al firmar este contrato tendría que tener. Sin irnos tan lejos, cuando a las empleadas domésticas se les hacía firmar un “contrato” brindándole unas supuestas garantías y sobre todo estabilidad laboral, esto no era de tal forma en la práctica, puesto que no se le otorgaba los beneficios de ley que le correspondían, es por eso que el gobierno de turno les otorgó en otras palabras “dignidad”, haciendo una reforma.

Otro de los inconvenientes que se presentan puede ser la falta de real estabilidad, en todas las cuatro nuevas modalidades, esta se otorga al momento de que se firma y puede renovarse por una vez más por el mismo período, pero eso no garantiza que se pueda establecer el contrato indefinido y entonces entra la interrogante si resulta provechoso ese beneficio que te da el contrato y que así lo ha establecido el ente rector. Dentro de los desafíos puedo señalar que se espera que estos contratos dentro del mercado sean unas plataformas al pleno empleo y que la tasa del desempleo baje relativamente, que se acentúen cifras reales de crecimiento global.

Es cierto que la crisis ha expuesto de manera real la crudeza del diario vivir en el país, es decir, la crudeza de la informalidad y la desigualdad con la que se afronta los mercados laborales en el país, el costo que conlleva enfrentar con nuevas “modalidades” el enfrentarse a retos gigantes. Otro de los desafíos es que las políticas que se implementen para la recuperación del empleo dentro de todos los ámbitos, deben apuntar a una normalidad mejor, dentro del contexto de la emergencia sanitaria, no a una nueva normalidad, sino a mejorar la anterior con mayor formalidad, equidad y dialogo social en compañía de todos los organismos sociales. (CEPAL, 2020) El gobierno por su parte ha buscado la manera de incentivar, pero el mercado busca y expone sus pro y contras para

la aplicación de estas nuevas modalidades de trabajo, que esperan que la acogida de los empleadores y trabajadores supongan altos beneficios para la sociedad.

CONCLUSIONES

1. Finalmente, luego de haber analizado durante los capítulos que anteceden a las modalidades contractuales, y tomando en cuenta el problema jurídico que atañe al presente trabajo, se puede concluir lo siguiente: las modalidades contractuales aplica para las nuevas contrataciones sin afectar en este caso a las relaciones laborales anteriores. La remuneración sin menoscabar el trabajo a realizarse es el mismo para todas las nuevas modalidades contractuales, adicional los beneficios de ley que reciban.

2. Estas nuevas modalidades contractuales se entienden como un desafío para las estadísticas y autoridades que con el ánimo de motivar y fomentar un poco el empleo en esta situación crítica que envuelve la economía del país posterior a la pandemia, han establecido estas modalidades para bajar la tasa de desempleo. En este mismo sentido y como se dejó sentado en el primer capítulo, el Derecho es una ciencia que debe acoplarse a las nuevas relaciones que se vayan creando dentro de una sociedad. El Derecho laboral ecuatoriano sin lugar a duda es un Derecho protector. No obstante, combina el ser un derecho protector con las necesidades sociales tanto del trabajador como del empleador. Si bien es cierto la legislación ecuatoriana en materia laboral tiene tipos de contratos establecidos en el Código del Trabajo que se pueden ajustar a la contratación, pero de alguna u otra manera en este caso con las nuevas modalidades se quiso dar una apertura a obtener una formalidad en el pleno empleo.
3. Estudiando el tema tratado, a raíz de la pandemia los desafíos que se pretendían, en este caso, llevar cuesta arriba, se encontraban ya envueltos en diferentes contratos establecidos en el Código de Trabajo. Con la diferencia que en el contrato juvenil ya existían antecedentes previos, es decir, el gobierno expidió un programa como “mi primer empleo” y el contrato juvenil, luego entra al ruedo el contrato joven, sin tantas diferencias de los anteriores. La incidencia dentro de la sociedad ecuatoriana debería darse en buen nivel, puesto que dentro de lo ya normado se está dando más alternativas tanto a los empleadores como a los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Primero.- Las modalidades contractuales fueron expedidas mediante acuerdo ministerial, el Código de Trabajo debería acoger la regulación planteada como propuesta para que forme parte de la norma ya tipificada, puesto que a necesidad de cada situación que suceda en el país, van mediante acuerdos ministeriales expedirse nuevas modalidades contractuales, inflándose de alguna u otra manera las regulaciones laborales, incluyendo todas las normas ahí redactadas. Al ser estas modalidades, nuevas dentro del derecho laboral ecuatoriano se deben regular muchas de las peculiaridades que estas modalidades

no alcanzan a regular, siempre que no contravenga con las demás normas del Código, la ley en general y la Carta Magna.

Segundo. - No solo es importante reformar el Código de Trabajo para el reconocimiento de estas modalidades, sino que es de igual importancia la divulgación, socialización e información respecto de estas normas expedidas con el fin de que tanto trabajadores como empleadores puedan optar por esta nueva modalidad de trabajo. La implementación de estas nuevas modalidades de trabajo en los diferentes sectores resultaría de gran ayuda para la creación de plazas de trabajo en sectores de la población que antes no podían hacerlo, lo cual tendría un impacto positivo en la erradicación del desempleo. En la actualidad, en nuestro país dentro del ámbito laboral, estas nuevas modalidades generarían un gran avance, puesto que abre las puertas a nuevas posibilidades en la que sin lugar a dudas ayudaría a combatir el desempleo.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-220 de 30 de octubre de 2020. Recuperado el 30 de enero del 2021 de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221 de 30 de octubre de 2020. Recuperado el 30 de enero del 2021 de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-222 de 30 de octubre de 2020. Recuperado el 30 de enero del 2021 de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223 de 30 de octubre de 2020. Recuperado el 30 de enero del 2021 de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Alessandri Rodríguez, A. (2011). De los Contratos (primera ed.). Bogotá: Temis.

Alonso Garcia, M. (1973). Curso de Derecho del Trabajo (Cuarta ed.). Madrid: Ariel.

Bustamante Fuentes, C. (2011). Manual de Derecho Laboral (Cuarta ed.). Quito: Editorial Jurídica Ecuador.

Cabanellas, G. (1949). Tratado de Derecho Laboral (Vol. II). Buenos Aires: S/N.

Cabanellas, G. (1963). Contrato de Trabajo. Buenos Aires: Omeba.

Campos Rivera, D. (1997). Derecho Laboral Colombiano (Sexta ed.). Bogotá: Temis.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), “Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación”, abril [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45445-dimensionar-efectos-covid-19-pensar-la-reactivacion>

González Charry, G. (1985). Tratado del Derecho del Trabajo (Sexta ed.). Bogotá: Dibrena.

Humeres Magnan, H. &. (1994). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Décimo Cuarta ed.). Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Monesterolo Lencioni, G. (2013). Instituciones de Derecho Laboral Individual (Quinta ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ospina Fernández, G., & Ospina Acosta, E. (2005). Teoría General del Contrato y del Negocio Jurídico (séptima ed.). Bogotá: Temis.

Primicias.ec. (19 de octubre de 2020). Ministerio de Trabajo anuncia cuatro nuevos tipos de contratos laborales. Recuperado el 28 de enero de 2021, de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-nuevos-contratos-laborales/>

Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005
Última modificación: 22-jun.-2020. ‘Código del Trabajo’.

Registro Oficial 439 del 24 de octubre del 2001. Ley No. 2001 - 49. 'Ley de la Juventud'.

S/N. (2007). Constituciones Politicas (Primera ed., Vol. I). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Trujillo Vasquez, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Vásquez López, J. (2013). Derecho Laboral Práctico (Primera ed.). Quito: Cevallos.

Walker Linares, F. (1999). Tratado de politica laboral y social. Guatemala: S.D



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bonilla Sarmiento Mónica Soffía**, con C.C: # 1315822682 autor/a del trabajo de titulación: **Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia** previo a la obtención del título de **Abogado (a) de los Tribunales y Juzgados de la República**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26 de febrero de 2021**

f. _____

Bonilla Sarmiento, Mónica Soffía

C.C: 1315822682



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia		
AUTOR(ES)	Bonilla Sarmiento, Mónica Soffia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero del 2021	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Contractual		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contractuales, Precarización, Legislación, Fomentar, Empleo, Laboral, Modalidades.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>El presente trabajo investigativo denominado “Desafío de las nuevas modalidades contractuales en el contexto de la declaratoria de emergencia” se basa en establecer si las nuevas modalidades contractuales pueden llegar a fomentar el pleno empleo y evitar la precarización laboral. El presente trabajo se divide en dos capítulos. El primer capítulo analiza y estudia los antecedentes junto con su respectiva naturaleza jurídica, características y elementos propios. El segundo capítulo efectúa el marco teórico de las modalidades contractuales, así como de sus características y elementos que las hacen particulares e independientes. Posteriormente, se busca encontrar las virtudes y defectos de la normativa, así como las características de orden práctico de las mismas. Como resultado de esta comparación lo que indagamos, es establecer si es posible regular las nuevas modalidades de trabajo utilizando las normas que regulan los contratos generales en el régimen laboral y de no ser así incorporar en nuestra legislación laboral vigente una norma, para que de este modo se garanticen los derechos de los trabajadores y se fomente el pleno empleo. Por último, en virtud del análisis realizado desde los diferentes puntos de vista, se ofrecen conclusiones y recomendaciones para una mejor y más eficiente aplicación de las normas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593990988244	E-mail: monicabs_29@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Maritza Ginette Reynoso Gaute De Wright		
	Teléfono: +042222024		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			