



**Universidad Tecnológica Ecotec**

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

**Título del trabajo:**

Análisis del principio de estabilidad laboral y la nueva modalidad contractual especial para los sectores productivos a luz del acuerdo ministerial MDT-2020-220.

**Línea de investigación:**

Gestión de las Relaciones Jurídicas

**Modalidad de la titulación:**

Proyecto de investigación

**Nombre de la carrera:**

Derecho con énfasis en legislación empresarial y tributaria

**Título a obtener:**

Abogada

**Autor (a):**

Kelly Gabriela Cantos Vera

**Tutor (a):**

Abg. Francisco Calvas Martillo Mgtr.

Samborondón – Ecuador

2023

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación va dedicado a Dios, en primer lugar, por ser aquella deidad que nunca me dejó desfallecer, me brindó la fuerza, tolerancia y paciencia para continuar en este largo caminar y llegar, por fin, hasta el día de hoy con éxito.

A mis padres, Freddy Cantos y Micaela Vera por ser ese pilar económico, motivacional, fuente de amor y sacrificio para continuar, ya que, sin ellos, esto no hubiera sido posible, son los mejores padres que Dios me obsequió en esta vida y que jamás los cambiaría por nada del mundo.

A mi único hermano, Freddy Gabriel Cantos, por también estar presente, aunque se encuentre lejos físicamente, brindándome apoyo moral y soporte emocional, que sepa que sus palabras, siempre son escuchadas y tomadas en cuenta en mi vida.

A mi tía, Mayerlin Vera, por ser esa segunda madre que Dios y la vida me obsequió, por su gran aporte y apoyo en los momentos más difíciles, por ser una amiga también en quién confiar mis proyectos, pensamientos y deseos, a su esposo Carlos Barberán por el aprecio y amabilidad hacía mí.

A mi mascota fallecida, que lamentablemente no se encuentra presencialmente conmigo, pero su recuerdo queda en mi memoria y en mi corazón por su gran compañía de 8 largos y maravillosos años.

A mis amigos y demás personas que me acompañaron y que de algún modo brindaron su apoyo moral para que mi proceso académico y este proyecto de investigación se llevará a cabo con gran éxito.

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por darme la fuerza y la bendición de estar siempre presente en mi vida, laborando de manera misteriosa pero segura y confiada en que son las mejores decisiones para mí.

Agradezco a mi familia por el soporte económico, emocional y motivacional para cada paso que doy y su apoyo en la toma de decisiones.

Además, quiero agradecer a la Universidad Tecnológica Ecotec, docentes, entre ellos a mi tutor, el Mgtr. Andrés Calvas y a la Mgtr. Olga Castro, también a los directivos que conforman la Facultad de Derecho y Gobernabilidad por brindarme la oportunidad de formar parte como estudiante a lo largo de mi carrera y aprender lo que hoy en día pongo en práctica en este proyecto.



## ANEXO N°16

### CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 3 de agosto de 2023

Magíster  
**Andrés Madero**  
**Decano(a) de la Facultad**  
**Derecho y Gobernabilidad**  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: "Análisis del principio de estabilidad laboral y la nueva modalidad contractual para los sectores productivos a la luz del acuerdo ministerial MDT-2020-220" según su modalidad **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Cantos Vera Kelly Gabriela** para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

**ATENTAMENTE,**



Firmado electrónicamente por:  
**FRANCISCO ANDRÉS**  
**CALVAS MARTILLO**

**Mgtr/ Andrés Calvas Martillo**

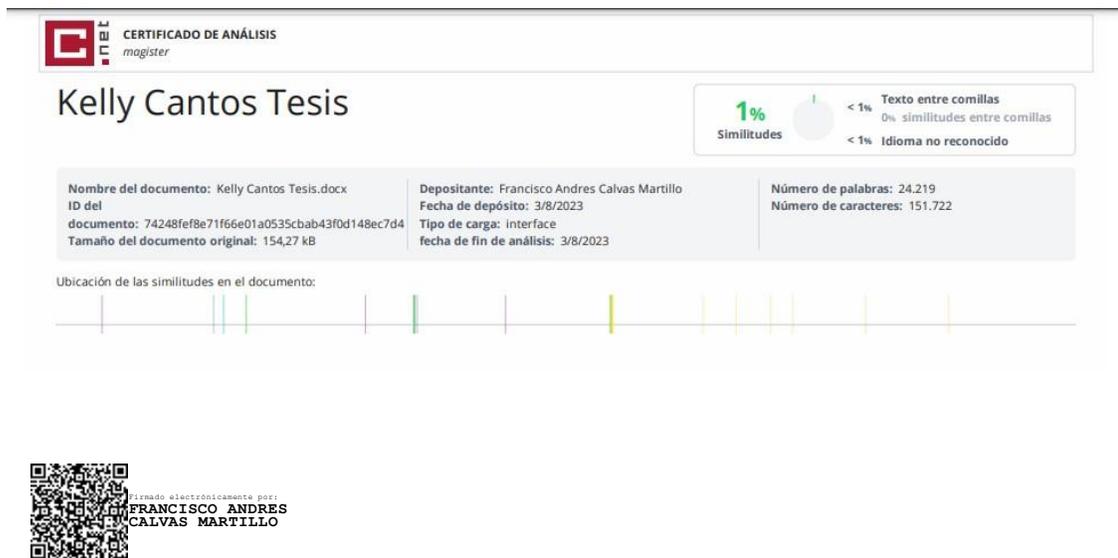
**Tutor(a)**

**CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS**

Habiendo sido nombrado ANDRÉS CALVAS MARTILLO tutor del trabajo de titulación "ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y LA NUEVA MODALIDAD CONTRACTUAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS A LA LUZ DEL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-220" elaborado por KELLY GABRIELA CANTOS VERA, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 1% mismo que se puede verificar en el siguiente link:  
<https://app.compilatio.net/v5/login?nextUrl=%2Freport%2F7feec4cac49691a79711394ab569e635469043f0%2Fsources>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

**Kelly Cantos Tesis**

**1%** Similitudes

< 1% Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas

< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Kelly Cantos Tesis.docx	Depositante: Francisco Andres Calvas Martillo	Número de palabras: 24.219
ID del documento: 74248fef8e71f66e01a0535cbab43f0d148ec7d4	Fecha de depósito: 3/8/2023	Número de caracteres: 151.722
Tamaño del documento original: 154,27 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 3/8/2023	

Ubicación de las similitudes en el documento:



 Escaneo al acceso libremente por:  
**FRANCISCO ANDRES  
CALVAS MARTILLO**

**FIRMA DEL TUTOR**  
**ANDRÉS CALVAS MARTILLO**

## Resumen

El objetivo que esta investigación posee es la finalidad de analizar desde una perspectiva constitucional ecuatoriana sobre si el principio de la estabilidad laboral se encuentra siendo transgredido al aplicar una modalidad contractual con plazo determinado como lo es el contrato del sector productivo del acuerdo ministerial MDT-2020-220. Existen situaciones y criterios entre las cuales se indica la vulneración a dicho principio por aplicar un contrato con duración fija y deja al trabajador en precariedad por no garantizar un contrato con duración indefinida, por ende para lograr a determinar si esto ocurre, se estudiaron los componentes y alcances que permiten determinar la aplicación de la estabilidad laboral tanto en la legislación laboral ecuatoriana, doctrina y jurisprudencia y cómo es su relación con el contrato del sector productivo.

La investigación logró establecer de manera general, las circunstancias en dónde la estabilidad laboral pueda verse vulnerada y demás derechos que deriven de ella, además de esclarecer que estas clases de contratos son fuentes de empleo que deben ser utilizados moderadamente. Para la elaboración de este trabajo, además de los aspectos bibliográficos, se utilizaron las opiniones y criterios profesionales del derecho constitucional y laboral, donde se pudo determinar cuáles son sus posturas al aplicar un contrato de duración determinada como lo es el del sector productivo y su relación con la estabilidad laboral.

**Palabras claves:** estabilidad laboral, acuerdo ministerial MDT-220-220, relación laboral, contrato de trabajo.

## **Abstract**

The objective of this research is to analyze from an Ecuadorian constitutional perspective whether the principle of labor stability is being violated when applying a fixed-term contract modality such as the productive sector contract of the ministerial agreement MDT-2020-220. There are situations and criteria that indicate the violation of this principle by applying a fixed-term contract and leaving the worker in precariousness by not guaranteeing a contract with indefinite duration, therefore to determine if this occurs, the components and scope that allow determining the application of labor stability in Ecuadorian labor legislation, doctrine and jurisprudence and how it relates to the productive sector contract were studied.

The research was able to establish in a general manner, the circumstances in which labor stability may be violated and other rights derived from it, in addition to clarifying that these types of contracts are sources of employment that should be used moderately. For the elaboration of this work, in addition to the bibliographic aspects, the opinions and professional criteria of constitutional and labor law were used, where it was possible to determine which are their positions when applying a fixed-term contract such as the productive sector and its relationship with labor stability.

**Key words:** labor stability, ministerial agreement MDT-220-220, labor relationship, labor contract.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
1.1.    Antecedentes: El COVID-19 y su impacto en el ámbito laboral ecuatoriano.....	6
1.2.    Marco conceptual.....	7
1.2.1.    Principios jurídicos que consagran al derecho laboral.....	7
1.2.2.    Principios de progresividad y no regresividad .....	8
1.2.3.    Principios de estabilidad laboral y sus componentes.....	10
1.2.3.1.    Clasificación del principio de estabilidad laboral .....	11
1.2.4 La estabilidad laboral y su alcance.....	12
1.3.    Marco legal y jurisprudencial.....	13
1.3.1.    Principio de estabilidad laboral en la Constitución del Ecuador.....	14
1.3.2.    Principio de estabilidad laboral en el Código de Trabajo del Ecuador.....	15
1.3.3.    Excepciones acerca del principio de estabilidad laboral en la normativa ecuatoriana .....	16
1.3.4.    La estabilidad laboral en Colombia .....	17

1.3.5. La Organización Internacional de Trabajo y el principio de estabilidad laboral.....	18
1.3.6. Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la estabilidad laboral.....	19
1.4. De los contratos laborales en el Ecuador previo a la pandemia .....	22
1.4.1 La contratación laboral ecuatoriana por efectos del COVID-19 .....	23
1.5 De los contratos con un período fijo o determinado.....	25
1.6 De los Sectores Productivos .....	27
1.6.1. Sectores primarios .....	27
1.6.2. Sectores secundarios .....	28
1.6.3. Sectores terciarios.....	28
1.6.4. La incidencia del aporte de los sectores productivos en el PIB.....	29
1.7 Estudio del acuerdo ministerial de los sectores productivos MDT-2020-220.....	30
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
2.1 Enfoque de la investigación .....	39
2.2 Tipo de la investigación utilizada .....	39
2.2.1 Exploratoria .....	39
2.2.2 Descriptiva .....	40
2.3 Período y lugar de la investigación.....	40
2.4 Universo.....	40
2.4.1 Muestra .....	41
2.4.2 Muestreo por conveniencia .....	41
2.5 Técnicas de la recolección de datos.....	42

2.5.1 Entrevistas .....	42
<b>CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Resultado de las entrevistas .....	45
3.2 Análisis de los resultados de las entrevistas.....	64
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA.....</b>	<b>67</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>70</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>71</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>73</b>

## INTRODUCCIÓN

Tras la aparición del COVID-19 en el Ecuador el pasado marzo del 2020, se adoptaron modos que permitieron la lucha contra la cepa que provocaba grandes pérdidas tanto sociales y económicas. El deseo de mantener las fuentes de empleo, son las primeras circunstancias en la que el Gobierno de Lenin Moreno se ve relacionado en vista a la precariedad laboral que se evidenciaba debido a las personas que se encontraban siendo desempleas por el impacto de la pandemia.

Con la aplicación de diversos métodos laborales alternos a los ya reconocidos en el código de trabajo, el Ministerio de Trabajo expide, acuerdos ministeriales que regulen las nuevas modalidades contractuales entre las cuales se encuentran el del sector productivo, principal objeto de este estudio que entró en vigencia a partir del 30 de octubre del 2020, sin embargo, la aplicación de este contrato trae consigo la figura de un contrato de duración determinada, característica que se encuentra siendo cuestionada por transgredir la estabilidad laboral de los trabajadores en vista que no maneja una garantía de permanencia en un puesto de trabajo o crea inseguridad en la persona si será contratada o no para un contrato indefinido o renovación luego que su tiempo expida ya que el período por el que una persona puede estar contratada por esta clase de contrato no puede superar a 1 año y podrá ser renovado sólo por 1 año más, y si la labor llegase a continuar, solo así se le permitirá celebrar un contrato indefinido.

Por ende, resulta necesario analizar lo qué es, conlleva y compone el principio de estabilidad laboral y su relación con el contrato del sector productivo caracterizado como un contrato atípico de modalidad determinada o de duración fija. La pertinencia de traer el tema a colisión es por razón que el derecho al trabajo, se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, garantía que el Estado debe brindarle a los ciudadanos para su crecimiento económico y aportación para su familia, el principio de estabilidad laboral se encuentra, de algún modo, señalado en esencia en la carta magna y en la ley que regula las relaciones laborales de carácter privado del Ecuador (código de trabajo) al reconocer al trabajo y sus modalidades, como garantía de los trabajadores para gozar de este mediante las oportunidades laborales existentes.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A raíz de la expedición de diferentes acuerdos ministeriales, entre ellos el acuerdo ministerial MDT 2020-220 tras el COVID-19 que contiene el contrato de sector productivo, motivo de este estudio, existe la necesidad de analizar el principio de estabilidad laboral para lograr determinar, si realmente con su aparición, se está vulnerando uno de los principios constitucional/laboral consagrado en el ordenamiento jurídico. La expedición de esta nueva modalidad, a través del acuerdo ministerial busca como objeto principal promover el empleo formal y ponerle fin al desempleo por el tiempo que dure la celebración del contrato, sin embargo, solo sería por cierto tiempo.

Los autores Aman & Pangol en su revista científica denominada "Sostenibilidad del empleo en tiempos de COVID-19, en Ecuador" se han mencionado al respecto e indican que la estabilidad laboral se encuentra siendo vulnerada al aplicar este contrato ya que la duración del mismo es fija en vista que una vez que el contrato laboral llegue a su fin, la relación laboral, por ende, termina (2022). Por lo que, tomando en cuenta esta presuposición, resulta evidente la disconformidad de no garantizar que una persona pueda mantener un empleo digno que le permita adquirir ingresos económicos y cubrir aquellas necesidades que se presentan en su diario vivir.

Por ende, se plantea la duda si realmente al momento de crear este tipo de contrato para el sector productivo, se tomó en cuenta aquellos derechos que garantizan a la persona tener el acceso al empleo, mantener estabilidad en él y como efectos aquellos que permiten su seguridad laboral por lo que es menester realizar un correcto análisis si el principio de estabilidad laboral está siendo o no transgredido dentro de esta nueva modalidad contractual.

Con lo anteriormente expuesto se plantea la pregunta problemática de la investigación de la siguiente manera; ¿El acuerdo ministerial MDT 2020-220 transgrede el principio de estabilidad laboral?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL. -**

Analizar si existe vulneración al principio de estabilidad laboral al aplicar un contrato de duración determinada en relación a la nueva modalidad contractual especial para sectores productivos a través de un estudio al Acuerdo Ministerial MDT 2020-220.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS. –**

- Determinar los componentes e implicaciones del principio de estabilidad laboral y su aplicación en la legislación ecuatoriana.
- Conocer si el Acuerdo Ministerial MDT 2020-220 mantiene el compromiso del Ecuador con el principio de estabilidad laboral tras un contraste con el código de trabajo.
- Proponer un mecanismo preventivo que permita el uso responsable del contrato del sector productivo

## **JUSTIFICACIÓN**

La estabilidad laboral es un principio que se encuentra en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mismo que deriva otros más derechos como el del trabajo y el vivir una vida digna ya que el empleo es la principal fuente de ingresos de las personas en una sociedad. Los contratos de duración fija como lo es el del sector productivo, fueron creados con esa intención, de generar empleo y, por consiguiente, disminuir el desempleo, sin embargo, al ser un contrato definido, la estabilidad laboral, es cuestionada por la incertidumbre ya que solo existe la relación laboral por el tiempo por el cual la labor este destinada a durar.

Estudiar lo que comprende la estabilidad laboral y cómo es apreciada en los demás organismos internacionales, es importante ya que permiten no crear confusiones y regular debidamente los contratos que guardan las mismas características de ser contratos con duración determinada, es por ello que se efectúa la presente investigación en vista que permite al público en general, establecer las medidas correctas que se deben tomar en

cuenta cuando de estabilidad laboral se hable y, a su vez, las excepciones que surgen de ella sin que se vea transgredido.

### **ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es efectuada desde el contexto jurídico tomando el método, exploratorio, ya que es un tema poco conocido y estudiado y, a su vez, es descriptivo con un enfoque cualitativo, se usa como referencia doctrina, jurisprudencia, textos académicos, artículos y revistas científicas, además que se pretende entrevistar a profesionales del derecho. Es necesario determinar que, en este trabajo, se toma en consideración a la estabilidad laboral general por lo que se exceptúa toda clase de estabilidad laboral reforzada dirigida para casos especiales.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes: El COVID-19 y su impacto en el ámbito laboral ecuatoriano**

El fenómeno del COVID-19 provocó una emergencia sanitaria a escala mundial, este virus fue considerado de carácter prioritario en todos los países, entre ellos, Ecuador, ya que ocasionó grandes crisis económicas, sociales, políticas y por supuesto, en la salud. A causa de ello, existió un retroceso de las actividades y, por ende, el Estado, como organización responsable a responder al llamado de las necesidades o peripecias que devengan de una emergencia como el coronavirus, opta por medidas viables para solventar las situaciones que presentan los grupos más vulnerados.

Ante estos eventos, una de las razones que trajo mucha conmoción fue el hecho que las empresas tuvieron que suspender sus actividades y como resultado se evidenciaron bajas pérdidas por la no productividad, se presentaron despidos provocando el desempleo aumentando la precarización laboral y entre otras diversas situaciones que pusieron en desventaja al trabajador, ya que ni los empresarios, como sus trabajadores, podían actuar como de costumbre, por lo que se adoptaron algunas medidas laborales para lograr enfrentar la situación.

En primer lugar, se encuentra el teletrabajo que fue implementado para afrontar la crisis y dar flexibilidad a empleados y empleadores, seguido por regulaciones del Ministerio de Trabajo para garantizar la estabilidad laboral aplicando la reducción o interrupción de la jornada laboral. Después de ello, el presidente para la época, Lenin Moreno y en conjunto con la Asamblea Nacional aprobaron la Ley de Apoyo Humanitario, que incluye disposiciones laborales y establece un contrato de trabajo con un plazo determinado, figura que fue cuestionada por transgredir derechos al trabajador por tener aspectos que ponen en desventaja al empleado.

En octubre del 2020, el Ministerio de Trabajo publica cuatro nuevos acuerdos ministeriales para combatir el desempleo que abordan temas sobre las nuevas contrataciones en el ámbito laboral entre las cuales se encuentra el acuerdo Ministerial MDT- 2020-220 para los sectores productivos. El presente acuerdo mencionado es la principal razón de este estudio, ya que una de las características que se cuestiona a la hora de aplicarlo, es su duración en vista que posee perennidad determinada o un plazo determinado con respecto a su vigencia, por ende, resulta necesario estudiar cómo está

siendo regulado, si esta nueva figura está o no transgrediendo el principio de estabilidad laboral, ya que se discute el hecho de ser un contrato que no brinda permanencia en el puesto de trabajo de manera duradera.

Actualmente, cabe la mención de que la presencia del COVID-19 parece haber disminuido ya que el pasado 5 de mayo del 2023 el Centro de Operaciones de Emergencia (COE) amoldó el juicio de la Organización Mundial de la Salud al darle una finalidad o culminación a la emergencia sanitaria de salud provocada por el mismo coronavirus, esto a razón de que el Ministerio de Salud Pública, emitía informes de un nivel alto de inmunidad frente al virus, aplicación de vacunas eficientemente, y en los casos clínicos se han presentado procesos factibles (Ministerio de Salud Pública, 2023), sin embargo, la aplicación de estas nuevas modalidades contractuales laborales, continúan, a pesar de que la emergencia de salud haya decaído.

## **1.2. Marco conceptual**

### **1.2.1. Principios jurídicos que consagran al derecho laboral**

Para comenzar a hablar sobre los principios que forman parte del derecho laboral, se debe conocer primero sobre la conceptualización del término principios, por lo que se toma en cuenta ciertos criterios o definiciones para solventar esta cuestión. Los principios son pautas de carácter general que sirven como guía en el proceder de una situación determinada que brindan una garantía una vez que se encuentre reconocida en el ordenamiento jurídico, los principios a su vez, son una directriz cuando se elabora una ley, para el manejo de la interpretación al momento de aplicarla y, a su vez, como una integración cuando se busca completar aquello que tiene de insuficiente la norma.

La razón por lo que los principios laborales se manejan dentro de un marco legal, es porque permite la orientación dentro de una relación, por ejemplo; la de una relación contractual, ya que se evita el actuar deliberado hacia la parte más vulnerable y de este modo, las leyes se elaboran en conformidad a los principios existentes y reconocidos. Es así como la autora (Ermida, 1995, como lo cita Escandón,2018) en su tesis titulada como "Los principios constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en el Ecuador", señala que los principios forman parte de la sustancia ya que faculta su estructuración,

transformándola en orientaciones legislativas y judiciales, además que tiene un propósito de indicar y descifrar la real percepción de la normativa jurídica.

Esto guarda relación con lo que manifiesta García (como se citó en Ferro,1988) en su obra llamada "Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral" al definir que los principios laborales son aquellas orientaciones o principios rectores que sirven para interpretar o brindar el curso de cómo se emplean las leyes de carácter laboral, ser descifrado con precisión si llega a existir duda entre las voluntades de los contratos o dentro de las obligaciones contractuales laborales.

Expresado de otra manera, los principios laborales son estatutos que ayudan a interpretar la aplicabilidad de una norma jurídica y que en el caso que exista una complejidad al analizar, los principios cumplirán con el rol de entendimiento para así determina la existencia de las relaciones contractuales legales entre trabajador y empleador que manifieste el consentimiento de las partes.

La Constitución ecuatoriana es la principal ley jurídica con poder supremo que regula los principios que se relacionan con el derecho laboral, además de reconocer el derecho al trabajo que garantice la vida digna del hombre para la satisfacción de sus propias necesidades. Los principios consagrados dentro de una carta magna son principios constitucionales/fundamentales, por lo que ampara a los empleados y empleadores a través de los mismos de manera supra; mientras que, si se encuentra en cualquier otra norma de menor jerarquía, son denominados como principios legales.

En el marco legal ecuatoriano, existen diferentes principios constitucionales laborales, pero para efectos de esta investigación se va a tomar en cuenta los que se señalan a continuación.

### **1.2.2. Principios de progresividad y no regresividad**

El principio de progresividad y no retroceso nace desde la perspectiva donde el derecho de trabajo no debe retroceder, ya que este debe ir encaminado de manera progresiva, es decir que a medida que el tiempo transcurre, aquellas normas que regulen

la materia laboral y sean incorporados por los legisladores en el marco legal, sean evolucionadas sin que perjudique los derechos que ya han obtenido los trabajadores.

El autor (Páez, 2019 como lo cita Monesterolo, 2020) en su revista científica denominada " Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales" establece que, gracias a las investigaciones hechas y su evolución, este principio garantiza la honorabilidad o dignidad para los trabajadores, es decir, actúa como una llave principal que evita el retroceso de aquellas conquistas de derechos, de normas o criterios protectores que se alcanzaron en las épocas antiguas y por ende imposibilita la regresividad sobre situaciones que quedaron en la historia y que generan una ausencia de protección.

De este modo el principio de progresividad evita que todo aquello por lo que el trabajador ha luchado y, por consiguiente, conseguido, no retroceda perjudicando a los mismos. Si bien es cierto, cuando existen crisis económicas, y gran ejemplo el COVID-19 que causó un gran impacto, es complicado que existan mejorías en ese aspecto, pero en este mismo escenario, es cuando, por ejemplo, la estabilidad laboral también debe verse más protegida ya que el hombre trabajador vive de su trabajo y los ingresos generados por él, porque dentro de una relación contractual, la parte más vulnerada siempre será el empleado frente al empleador por lo que las políticas garantistas, deben buscar el resguardo de los derechos laborales y no verse retrotraído.

El principio de progresividad está consagrado y regulado en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo once, numeral ocho que indica que todos los derechos que poseen las personas crecen a medida que avancen las circunstancias y estos se verán proyectados en las normas, jurisprudencias o políticas públicas, por ende, el estado siendo garantista de derechos, respaldará y asegurará que se reconozcan los mismos y sean ejercidos por el pueblo. Así mismo, cualquier acto o descuido que sean retrógradas y reduzca o dañe de manera injustificada la práctica de los derechos, será inconstitucional.

Es decir que, al crear una ley que vaya contra a lo estipulado en el ordenamiento jurídico, se entiende que es netamente inconstitucional porque atenta contra los derechos ya reconocidos en la Constitución, de este modo, este principio , coopera con la adecuación

de derechos laborales nuevos dirigido a los trabajadores o incluso mejorar aquellos que ya poseen, ya que al adherir una nueva regularización en el sector laboral, estos deben ser al margen de lo reconocido en la Constitución y en las demás normas que regulan el ordenamiento jurídico.

### **1.2.3. Principios de estabilidad laboral y sus componentes**

Este principio, además de otros aspectos relacionados con el desarrollo personal y laboral, tiene por objeto crear recursos y medios de vida cotidiana para las personas y contribuir al bien de la sociedad, se refiere a asegurar la permanencia del trabajo del colaborador.

Para las autoras (Espinoza & Lilia, 2021) en su trabajo de tesis titulado "Principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador" expresan que la estabilidad laboral es la estabilidad jurídica legal que se presenta ante las posibles situaciones arbitrarias de acabar con la relación laboral ya que pretende brindar la duración, la estabilidad del trabajador en su sitio de trabajo y la vigencia del contrato y que este no se vea abolido por razones no justificadas. Dicho de otra manera, la estabilidad laboral es un derecho y a la vez un principio que le concede al trabajador efectuar sus labores continuamente salvo que las razones para que se dé la extinción del contrato de trabajo sea por razones debidamente justificadas encontradas en la ley, lo que implica que el empleador no puede, por decisión unilateral, dar por terminada la relación contractual si no son por justas causas legales.

Esto guarda relación con lo que expresa la Corte Constitucional del Ecuador (2016) en el libro "Desarrollo Jurisprudencial de la primera corte constitucional" que la estabilidad se la debe comprender como una protección garantista de carácter jurídica que los trabajadores poseen y en el marco de sus labores, pueden realizar sus actividades de manera continua e ininterrumpida, por el tiempo que esté establecido o yazca en el ordenamiento jurídico o dentro de las alianzas contractuales; ya que de lo contrario si se llega a impedir o frenar de manera ilegítima a la estabilidad laboral, el gobierno deberá otorgar medios idóneos que garantice la permanencia y duración de la misma y, a su vez, se sancione debidamente la suspensión.

El principio de continuidad laboral, al mismo tiempo, no supone el hecho que el empleado no pueda ser desvinculado de sus actividades, ya que, si este ha incurrido en causales de despido que sean contrarias como la desobediencia, ofensas o incompetencias en las actividades empresariales, es evidente que si podrá ser desligado y su razón es completamente válida porque incurre en acciones netamente establecidas en el Código de trabajo.

De este modo lo señala la Corte Constitucional de Colombia (1994) en la “sentencia C-023” al indicar que el derecho al trabajo es un soporte trascendental para el crecimiento de personalidad del individuo y, por ende, es justa la presencia de una estabilidad o permanencia en él, sin embargo, eso no significa que el empleado sea inamovible absoluto ya que existirán las causales legales y válidas para culminar la relación contractual laboral.

El colaborador debe estar sujeto a las reglas internas y aquella dictada por el legislador cumpliendo con sus actividades de debida forma, siendo productivo, eficiente y con aptitudes en su lugar de trabajo dado que, de lo contrario, el empleador bien podría separarlo de la relación contractual por causas establecidas en la ley y no podrá ser reincorporado, por tanto, cualquier relación laboral es apta para ser terminada, pero siguiendo con lo esclarecido en líneas anteriores.

#### **1.2.3.1. Clasificación del principio de estabilidad laboral**

Una vez conceptualizada la idea sobre lo que significa el principio de estabilidad laboral, es necesario abarcar la clasificación de la estabilidad laboral para una mejor comprensión, de este modo el tratadista Pla Rodríguez (como lo cita Cerquera 2018) en su tesis llamada “El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización”, establece que hay dos clasificaciones que son la estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta se presencia cuando el despido es inválido por la transgresión del derecho a mantener el trabajo y se asegura la reintegración legítima del trabajador. Esta clasificación, dicho de otro modo, se concentra en la inamovilidad del trabajador en su lugar de trabajo, que no puede ser despojado de su empleo sin ninguna razón y caso contrario, se debe efectuar la reinserción laboral para que continúe en ella.

Por lo general, este tipo de estabilidad está ligada a los contratos indefinidos, es decir, que no gozan de una durabilidad determinada y que actualmente, está dirigido a grupos de concentración más vulnerados y que la Constitución de la República del Ecuador los denomina según atención prioritaria. (Palacios, 2021)

La estabilidad relativa, por otro lado, se configura a favor del trabajador cuando existe un despido y deba haber una protección sobre ello, es decir que, si el trabajador es despedido, tendrá derecho a la remuneración debida, pero esto no asegura que se le regrese su puesto de trabajo, dicho de otro modo, en este tipo de estabilidad se lo certifica con un amparo pecuniario.

#### **1.2.4 La estabilidad laboral y su alcance**

El alcance de este principio es importante para todos los trabajadores visualizando un crecimiento a favor de la propagación de la vida pública o social y, en primer lugar, para que genere la satisfacción de las necesidades que les brinde la posibilidad de una vida plena.

La aplicación de este principio está relacionado a otros derechos que al verse transgredido afectaría en diferentes escenarios, la (Corte Constitucional de Colombia, 2008) en la "Sentencia T-962/08" se ha expresado al respecto y afirma que en el margen del derecho al trabajo se le atribuyen tres esenciales derechos como la igualdad de oportunidades que les permita convenir un trabajo y disfrutar de toda la utilidad que el mismo genera, también la posibilidad de permanencia en su puesto de labor siempre y cuando no se constituya un causa legal debidamente justificada para que sea desvinculado y también que en el ejercicio de sus funciones estos sean acordes a su estado de salud para disfrutar de los servicios y bienes que le permitan su vida plena.

De este modo es que el órgano de control de Colombia expresa que el principio de estabilidad laboral al verse vulnerado, afecta a estos tres aspectos que son de necesaria aplicación para el crecimiento social y económico del individuo ya que la estabilidad laboral deriva del derecho al trabajo.

Empero, hay circunstancias donde el patrón separa al obrero de sus actividades siendo de manera temporal o definitiva, en este último caso el empleador deberá adecuarse a una causa legal que el Código de Trabajo recoge, de lo contrario, se estaría frente a un despido sin justificación lo que genera que se repare la afectación a través de la reparación integral.

La estabilidad laboral busca que se garantice la participación en el mercado laboral tanto del empleador como del empleado, así lo manifiesta Monesterolo G. (2015) en su obra señalada como "Curso de derecho laboral ecuatoriano" al señalar que la continuidad laboral se la debe garantizar en un presente y en un futuro, pero sin olvidar que se benefician ambas partes de la relación contractual y no solo a la parte que presta el servicio, en relación a esto, por un lado, provoca certeza económica para la empresa mientras que por otro, se genera un nuevo modelo de convivencia humana que se basa en la estabilidad laboral del empleado y a su vez esto permite el incremento de la producción laboral.

Lo que trata de decir la autora, es que la estabilidad laboral tiene su alcance para ambas partes beneficiándolas al momento de celebrar el contrato de trabajo y su aplicación ocurre a partir de que se ha aprobado el documento por las partes contractuales hasta su finalización legal y justa. Esto genera una utilidad en cuanto a la conservación del empleo siempre y cuando no haya razones legales para que este sea desligado o despedido o en los mejores de los casos, por la jubilación, con respecto con el empleador, esto permite que se obtenga un buen rendimiento laboral por parte del trabajador y una estabilidad financiera además de crear confianza entre ambas partes.

Si ante la falta de compromiso por la parte empleadora a la aplicación de las reglas laborales, se vulnera el principio de estabilidad, conduce a la violación de más derechos reconocidos en la Constitución del Ecuador como el del trabajo, la remuneración justa, la vida digna, seguridad jurídica y a la igualdad, incitando a que haya una interrupción para mejorar la situación financiera y la forma en cómo vive tanto él como la familia que tenga.

### **1.3. Marco legal y jurisprudencial**

#### **Nacional:**

### **1.3.1. Principio de estabilidad laboral en la Constitución del Ecuador**

Como se ha venido estudiando en esta investigación, la estabilidad laboral es un principio y un derecho que se aloja en la Constitución; hizo su aparición inicial en la carta magna de 1945 en el literal m al mencionar que no es válido el despido sin justa causa ya que, de lo contrario, se deberá indemnizar al trabajador (Constitución Política del Ecuador, 1945), esto dio paso a que la estabilidad laboral comenzará a tener fuerza y crecimiento en el Ecuador.

Actualmente, la Carta Magna recoge en su art 33 y señala que el trabajo es un derecho que poseen las personas y lo efectúan como deber social, además de una fuente económica y de crecimiento personal que brinda una economía base como sustento [...] (Constitución de la República del Ecuador, 2008), hay que tener en cuenta que aunque la estabilidad laboral en términos generales no se vea mencionada directamente ni tampoco lo establezca como un derecho de forma taxativa, si se refiere a la protección que se le brinda al derecho al trabajo y por ende el Estado se obliga a cumplir lo señalado como garantía constitucional, pues, es origen o fuente de construcción personal y económica para los ciudadanos.

De igual forma, la misma Norma Suprema señala que el objetivo de la política económica es promover el pleno empleo a través de los derechos de los trabajadores y así mantener la estabilidad económica a través del trabajo digno (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 284, 6 y 7), esto se relaciona con el artículo 326 del mismo cuerpo legal que establece que el derecho al trabajo está garantizado por el principio de promover el pleno empleo, eliminando el subempleo y el desempleo. Se traen estos artículos a colación, en vista que el principio de estabilidad laboral, busca el crecimiento de los trabajadores y esto se ve reflejado en el acceso al trabajo, en la remuneración equitativa y en las oportunidades que el Estado brinde, por tanto, el derecho al trabajo conforma al principio de estabilidad laboral y su aplicación debe ser garantizada y protegida.

Siguiendo esta misma línea, el artículo 229 también prevé la estabilidad, pero refiriéndose a grupos en específico como a los servidores públicos, estableciendo que la estabilidad de ellos es inmutable. Con respecto a lo antes mencionado, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), el artículo 160 establece la estabilidad de la policía

nacional y los miembros de las fuerzas armadas, y el artículo 299 establece la estabilidad del empleo del sector público. Así mismo, el artículo 332 se refiere al derecho de los trabajadores a la estabilidad en cuanto al número de hijos, período de lactancia, período de embarazo, licencia por maternidad, y el derecho a disfrutar del subsidio por maternidad; el artículo 339 estipula el nivel de instrucción de los docentes; y finalmente, se especifica en la siguiente sección sobre el Régimen Transitorio de Estabilidad de los Jueces, Capítulo 2, Artículo 24, donde la estabilidad es irrevocable.

Cabe mencionar que cada una de estas personas que se alegaron en el párrafo anterior, representan características particulares en donde la estabilidad laboral se garantiza, mientras que, con los restantes, dentro de la Constitución, el principio de estabilidad en términos generales, no se encuentra señalado, sino que deriva del derecho al trabajo que estipula la Carta Magna, reconociéndolo.

### **1.3.2. Principio de estabilidad laboral en el Código de Trabajo del Ecuador**

El código del trabajo es la norma jurídica que rige la relación contractual entre un trabajador y un patrón, garantizando los derechos del trabajador en una relación de subordinación de conformidad con lo dispuesto en la Constitución ecuatoriana. Según este criterio, el trabajo es considerado un derecho y también el deber de la sociedad (Código del Trabajo, 2023, art. 2), que en este caso representa una norma de igualdad que debe aplicarse respecto de la vida humana, ya que el trabajo, es una obligación social, y la forma más relacionada con este derecho es la gestión de los contratos. Una relación que establece obligaciones, promesas y derechos acordados por las partes.

Según lo que indica el Código de Trabajo (2023) se reconoce el contrato individual de trabajo como un acuerdo entre empleado y empleador donde se prestan servicios para los fines laborales, en relación de dependencia y que se lo fija mediante una retribución legal (art 8). De conformidad con lo expuesto, el contrato laboral es un escrito legal que recoge los acuerdos pactados entre empleado y empleador donde el empleado presta sus servicios intelectuales e individuales y se le retribuye económicamente, y el empleador dirige sus actividades bajo órdenes de subordinación netamente laborales.

Se debe mencionar, de manera sustancial, que los contratos laborales recogen una variedad de características al momento de ser celebrados, según el tipo de contrato laboral, la retribución, cuánto durará, el lugar de la labor, formas de darlo por terminado, entre otras estipulaciones, con esto definitivamente, el principio de estabilidad laboral, aunque no se encuentre taxativamente en la norma mencionada, contribuye para evitar un despido injustificado hacia el empleado, dichas causas, se encuentran también reguladas en el código de trabajo en tres artículos que son el 169, 172 y 173 según el caso concreto.

### **1.3.3. Excepciones acerca del principio de estabilidad laboral en la normativa ecuatoriana**

Para abordar este tema, se debe hacer énfasis a lo mencionado ya con anterioridad al indicar que, la estabilidad laboral o la continuidad laboral es un derecho que poseen los trabajadores, sin embargo, su aplicación no debe ser vista como un derecho absoluto en vista que la jurisprudencia y la normativa da la posibilidad de que el empleador pueda dar por culminada las actividades si incurren en causales legítimas sin que se transgrede el principio de estabilidad laboral, estas pueden ser:

#### **1.3.3.1. Por visto bueno en contra del trabajador**

Esta figura, recogida en el cuerpo legal que regula las relaciones de trabajo del sector privado, es la decisión que toma el Inspector de Trabajo y autoriza la legalidad de las causales recogidas en el artículo 172 que fueron alegadas por el empleador en contra del trabajador y dar por culminada las relaciones contractuales laborales (Rojas & Herrera, 2020).

Es decir que el patrono para dar por terminado el acuerdo laboral, debe emitir su interés al Ministerio de Trabajo para que el Inspector pueda evaluar la petición y que, a través de los medios probatorios, se pueda llegar a perfeccionar dicha solicitud. De este modo, el Código de trabajo, indica que esas causales pueden ser; faltar al trabajo sin una justificación y de manera constante, por mal comportamiento, por ser deshonesto, por existir ofensas en contra del empleador, por la presencia del acoso laboral, entre otras (Código de trabajo, 2023).

### **1.3.3.2. Por terminación del plazo del contrato laboral**

Existen algunos contratos de trabajo que tienen una caducidad determinada, razón por la que el contrato de trabajo termina una vez finiquitado el plazo (Cuadrado, 2021) y por lo general, ocurre en los contratos eventuales ya que su duración es de 180 días en el período de 365 días por lo que la estabilidad laboral, solo opera y se garantiza el tiempo por el cual dura dicha modalidad, mientras que en los contratos ocasionales que solo duran 30 días en un año sin posibilidad de ser renovados. Dentro de esta misma categoría, están los contratos por obra cierta, los que son por tarea o por destajo donde una vez termina la labor, el contrato también lo hará sin posibilidad de renovación. Mientras que los que son por el giro de negocio, a pesar de su duración, los empleadores si están obligados a llamar a sus empleados para la realización de nuevas tareas lo que genera un mayor control en actuaciones arbitrarias de los patrones.

#### **Internacional:**

### **1.3.4. La estabilidad laboral en Colombia**

En el Estado Colombiano, el principio de estabilidad laboral también se encuentra consagrado, ya que en su Carta fundamental en su artículo 53 establece que, con respecto a la labor, se presentan oportunidades de manera igualitaria para todos los trabajadores, un reconocimiento económico o pago de sus trabajos de carácter mínimo y vital de acuerdo al tipo de trabajo y a la actividad a realizar, además que garantiza a la estabilidad laboral [...] (Constitución Política de Colombia, 2023).

Se puede observar, de este modo, como la estabilidad laboral está regulada en Colombia y que, al estar de forma taxativa en la Constitución, obliga al Estado adecuar disposiciones que fortalezcan su aplicación y, por lo tanto, los derechos de los colaboradores no se viesen afectados por las malas decisiones adoptadas por el empleador en caso de despidos sin causa justa, además de reconocer otros derechos que el trabajador tiene y que se encuentra reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Dentro de la jurisprudencia colombiana en la "sentencia N°. C-588/95", el órgano competente ha manifestado su postura sobre la estabilidad laboral y lo relaciona con los contratos con una duración determinada, en ella expresa que dicho principio no contradice que se perfeccione contratos con duración específica ya que todas las relaciones de trabajo están sujeta a la posibilidad de que sean terminadas, incluyendo los contratos indefinidos,

el principal objetivo de la estabilidad es que la labor continúe en el tiempo más no que la relación laboral sea interminable (Corte Constitucional de Colombia, 1995).

### **1.3.5. La Organización Internacional de Trabajo y el principio de estabilidad laboral**

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, es la organización más preocupada por los temas laborales, y desde su creación en 1919 ha propiciado la legalización de convenios de carácter internacional. Los convenios internacionales y legales que se deriven de la OIT deben ser considerados cuando los Estados regulen aspectos o proyectos de ley de carácter laboral.

Siguiendo esta línea, dentro del “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo” la Organización Internacional del Trabajo (1982) en el artículo 8 indica que el colaborador que examine que ha sido desligado de sus funciones de manera infundada, tendrá el acceso a la justicia, mediante un órgano de control ya sea de arbitraje, de justicia o un tribunal de materia laboral, para exigir sus derechos debido por este actuar arbitrario.

En el presente apartado de dicho convenio, la OIT incite el hecho de que ante los casos de despidos injustificados o bajo un actuar deliberado por parte del empleador, el trabajador tendrá derecho a expresar su disconformidad y recurrir ante un órgano competente para reclamar los derechos que le corresponde al individuo.

El trabajador, únicamente podrá ser despedido por causas que se relacionen con la aptitud o comportamiento siguiendo las estipulaciones que cada Estado guarda en su marco legal y también los reglamentos con que los empleadores se manejan, de esta manera, la OIT busca proteger y garantizar la estabilidad o continuidad laboral. Si bien es cierto, se ha podido enfatizar que la estabilidad laboral no hay que tomarla como una permanencia definida o para toda la vida del colaborador en su sitio de trabajo, sin embargo, la aplicación de contratos de períodos largos, de algún modo trae más beneficios y generan mayor continuidad.

Siguiendo esta misma línea, la (Organización Internacional de trabajo, 2020) se ha manifestado en la publicación llamada “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo”

y menciona que la modalidad contractual típica son los contratos permanentes o también conocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como los indefinidos, con esto, la OIT sobre los contratos permanentes indica que los jefes o dueños de las empresas concurrentemente suelen captar y conservar a los perfiles más convenientes, y esto ayuda a acrecer la productividad y evita que existan mayoría en cuanto a rotaciones de los trabajadores y el valor económico que causan las inducciones.

Lo que nos indica este texto es que los contratos permanentes son una fuente de riqueza y ahorro en diferentes aspectos ya que su aplicación de algún modo beneficia al trabajador en incrementar sus niveles aptitudinales, produce efectos posibles de jubilación, mayor ingreso económico, entre otros y los empleadores alcanzan un nivel elevado de producción en sus negocios y no se deben preocupar de las capacitaciones que se realizan a cada nuevo trabajador, es decir que, para que una empresa funcione debidamente y genere lo esperado, no se necesita cambiar repetidamente el personal.

#### **1.3.6. Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la estabilidad laboral**

Para los efectos de este trabajo, en el caso; “Lagos del Campo Vs. Perú”, la primera sentencia fue dictada por este ente regulador por violaciones al artículo 26 de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” por los derechos de trabajo de asociación y estabilidad laboral, dado que el señor Lagos del Campo fue el presidente de una empresa de nombre Ceper-Pirelli, y su elección la realizó la “Asamblea General de la Comisión Electoral” del cuerpo industrial de la misma empresa. A través de una entrevista del canal de comunicación denominado “La razón”, el hombre expresó sus objeciones por la supuesta mala conducta de la junta directiva de la misma empresa durante el proceso electoral, hecho que fue denunciado en la citada entrevista. Como resultado, fue "castigado" en el trabajo y se jubiló el 1 de julio de 1989.

Consecutivamente, el señor Lagos inicia un procedimiento laboral con la intención de que se le reconozcan sus derechos y, por ende, retomar nuevamente su trabajo. Dentro de la primera instancia reconocen que existe una vulneración a los derechos mencionados con anterioridad, más, sin embargo, en segunda instancia, manifestaron lo contrario y

señalaron la existencia de una destitución legal y justa decidiendo la improcedencia de las peticiones del señor afectado.

Para analizar el principio de estabilidad en el empleo, la Corte IDH se basó en la Carta de la OEA para determinar el derecho a trabajar de manera competente con una remuneración adecuada y el acceso al trabajo en buenas condiciones. Esta abogacía es para promover el derecho a la libertad de asociación para propósitos y sus intereses. De igual manera, considera a la Declaración de los Estados Unidos sobre Derechos Humanos y Obligaciones, las Convenciones, en particular el artículo 29, los derechos humanos internacionales y regionales, y finalmente la legislación peruana (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

De este modo, la Corte IDH señala que la estabilidad laboral es un deber que el estado debe garantizar, y que, con respecto a la justicia peruana, el proceso laboral no adoptó las medidas adecuadas en su última resolución ya que los criterios tomando en cuenta por el Gerente General para el desligue del señor Lagos, se basaban en consideraciones recogidas en la Ley N° 24514 sobre despidos justificados a razón de disciplina grave, que no cumpla con sus actividades de trabajo y agravar al empleador por uso de malos términos, por ende, estas causas no se ajustaban al caso y por lo tanto, se atenta contra el derecho al trabajo ya que, el trabajador, no fue reintegrado a su puesto de trabajo y además, tampoco pudo tener la posibilidad de ser sujeto de recibir su jubilación ni aplicar debidamente su representación hacia los trabajadores considerando que el Estado de Perú, no garantizó la estabilidad laboral de Lagos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

Con respecto a este criterio, se aprecia que las anomalías que estaban siendo puestas al interés público a través de la entrevista, no son razón de un despido ya que la intención del señor Lagos, no fueron las de buscar ofender al Gerente, porque que sus funciones, por las cuales fue escogido por la misma Asamblea, era difundir su opinión sobre el tema en cuestión sobre las presuntas anomalías o irregularidades dentro de las elecciones realizadas por el directorio.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) en el párrafo 149 de la misma sentencia, en relación a lo anteriormente expuesto, indica los elementos que deben ser tomados en cuenta por parte del Estado a la hora de amparar y asegurar la estabilidad laboral y son a razón de lo siguiente:

- a) Acoger decisiones idóneas para la oportuna reglamentación e inspección del derecho en cuestión,
- b) Brindar protección a los trabajadores sin importar el sexo, por medio de los tribunales u órganos aptos en contra del desligue de trabajo de manera injustificada.
- c) Si llegase a existir un despido sin causa justa, se debe reparar la circunstancia a razón y esta podrá ser de forma relativa (re incorporando al trabajador en su lugar de trabajo), o absoluta (por medio de una indemnización y demás beneficios que las leyes nacionales consideren pertinente), y por ello;
- d) El Estado deberá adecuar mecanismos viables en caso de posibles demandas si se presenta una razón como lo mencionado en ítems anteriores con la finalidad de asegurar la justicia y su acceso a ella, además de la tutela judicial efectiva de los derechos reclamados

Con este criterio, se confirma, una vez más, que la estabilidad laboral es una garantía estatal y que los órganos competentes están en la obligación de dictar medidas de protección y evitar los despidos irregulares o sin justa causa más que aquellas que se encuentren ligadas directamente a la ley y, por ende, la conducta se perfeccione a esas causales establecidas, por lo que, si incurre en estos posibles eventos donde se despida injustificadamente a un trabajador, se puede pedir reinstalar al trabajador o indemnizar debidamente.

Así mismo, el mismo órgano rector internacional, esclarece el indicar que este principio no es una constancia o continuidad ilimitada en un puesto de trabajo, más bien consiste en cuidar y velar por este derecho, brindar medidas preventivas y de protección al trabajador en las posibles situaciones de despidos unilaterales o arbitrarios, permitiendo que el empleador pueda ajustarse a las razones legales justificadas y el empleado pueda

reclamar a las autoridades para que éstos analicen si las causales son acorde a la situación. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

De este modo, se concluye que el principio de estabilidad laboral, además de ser un principio, es un derecho que deriva del derecho al trabajo el cual, los trabajadores son los beneficiarios para evitar incurrir a despidos injustos o sin causa legal justa, para esto, los Estados deben obligatoriamente, adecuar aspectos donde se garantice la protección del mismo dado que, al establecer razones de despidos legales, está deberá ser probada y acentuarse para que sea válido ante una desvinculación laboral legal.

#### **1.4. De los contratos laborales en el Ecuador previo a la pandemia**

Para comenzar, se debe hacer mención que el contrato de manera general es aquel acuerdo celebrado entre dos o más personas donde se expresa el consentimiento y voluntad de adquirir derechos y contraer obligaciones. En materia laboral y según lo recogido en el Código de trabajo en el artículo 8 (2023) el contrato de trabajo individual es donde las partes se obligan entre sí, uno a prestar servicios de carácter lícito y el otro remunera dicha actividad bajo la influencia de la ley, convenios, contratos o la costumbre, es decir, que tanto el trabajador como empleador en nivel de dependencia, expresan sus voluntades dentro de este escrito legal y quienes prestan su servicios legítimos tienen derecho a una remuneración.

“El código de trabajo recoge diferentes clases de contratos y los clasifica de la siguiente manera:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo”. (Código de trabajo, 2023, art 11)

Entre todos estos contratos, el contrato indefinido es el que se considera que ofrece mayor permanencia en el puesto de trabajo, así lo señala Cuadrado (2021) en su trabajo escrito y denominado “La estabilidad laboral y cese del contrato individual por fuerza mayor

o caso fortuito por covid-19” al indicar que el contrato tipo es el que genera mayor estabilidad laboral en los trabajadores, seguido de los contratos de temporada, los eventuales y los de servicio por el giro de negocio, ya que la norma también ofrece la posibilidad de ser llamados nuevamente para el trabajo diseñado con la finalidad de garantizar más la estabilidad dado que, de lo contrario, habría despido intempestivo e indemnizaciones debidas.

#### **1.4.1 La contratación laboral ecuatoriana por efectos del COVID-19**

Tras la aparición de la pandemia, las autoridades tuvieron que adecuar la cuarentena para evitar que la cepa ocasione más estragos ya que el principal medio de contagio era el contacto con otras personas provocando el deceso. Así en Ecuador, el presidente de la República de la época Lenin Moreno por decreto ejecutivo opta por el estado de excepción y cuarentena obligatoria, donde se cierran negocios, la jornada de trabajo se suspende presencialmente y entre otras medidas laborales.

La desocupación laboral existente, fue de preocupación, por lo que una de las primeras medidas laborales tomadas por el Ministerio de Trabajo fue el teletrabajo, dicha herramienta brinda la flexibilidad a los empleadores para que sus trabajadores, por medio de elementos telemáticos, puedan efectuar con normalidad sus trabajos, es decir, que solo se suspende las actividades laborales presenciales porque continúan por medios digitales, por ende, las obligaciones de empleado y empleador, se mantienen (Cabezas, 2020).

De la misma manera, para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, el Ministerio del Trabajo emite acuerdos ministeriales que regulan la reducción de la jornada laboral, facultad unilateral de los empleadores, sin embargo, esta reducción ya lo estipulaba la ley laboral. Además de ello, se ajustaron las suspensiones de jornada que aplican a quienes no cuentan con los recursos necesarios para trabajar desde casa por medios digitales, pero esto no significa que la relación laboral termina si no que el empleador deba continuar con la relación y remunera al trabajador a pesar de la ausencia de productividad (Cabezas, 2020).

Aún con estas disposiciones, el presidente de la época, Lenin Moreno, remite la Ley de Apoyo Humanitario y la Asamblea General la anuncia con ciertos cambios. En esta nueva

normativa se regulan ciertos aspectos como un nuevo contrato definido denominado contrato especial emergente, para efectos de conocimiento dicha figura jurídica guarda relación con el contrato de plazo fijo y que por sus características de ser de tiempo determinado, causó disconformidades porque sus contrataciones superaban a los del contrato indefinido generando su derogación en el año 2015 del código de trabajo y por medio de la Ley de Justicia Laboral, se dejará al indefinido como único contrato adecuado que garantice estabilidad laboral en los trabajadores. Dentro de la ley de apoyo humanitario también se regularon aspectos tales como la disminución de la jornada laboral, acuerdos sobre el salario, entre otros.

Una de las medidas más litigiosas en esta ley es el contrato emergente, cuya principal característica es que el plazo del contrato se mantiene por un año y sólo puede renovarse por un año más. Este contrato da la posibilidad que la relación termina incluso antes del tiempo pactado de manera unilateral. Se cuestiona que esta aplicación es un acto arbitrario por parte del empleador para terminar unilateralmente la relación contractual y por lo tanto, contrario al principio de estabilidad en el empleo ya que las disposiciones por las cuales una relación contractual deba verse finiquitada son por cuestiones netamente establecidas en la ley y no dejarlo al criterio único del empleador.

También dentro de esta ley se discute su reducción de jornada, dado que al brindar esa posibilidad se tiene un impacto en el bolsillo de los trabajadores porque mientras menos horas trabajan, menos remuneración se recibe produciendo una retroactividad de derechos laborales (Ley orgánica de apoyo humanitario, 2021).

En julio del 2022, la Asamblea Nacional busca derogar de manera parcial el contenido de dicho cuerpo legal con la finalidad de adecuar en el código de trabajo el hecho que las personas que celebraron un contrato emergente y siempre y cuando hayan superado el período de prueba de 90 días, deberán ser transformados a contratos de manera indefinida, sin embargo, el presidente actual, Guillermo Lasso, decide vetar u objetar totalmente el proyecto de reforma que se había planteado y el poder legislativo no podría, dentro del término de un año, abordar este proyecto, no obstante, una vez que este período culmine, bien podrían continuar con dicha solicitud y llegar a consolidarse siendo publicada en el Registro Oficial, sin embargo, por crisis política, la Asamblea General se

disolvió por muerte cruzada dictaminada por el Presidente por lo que el plan de esta ley, aún se encuentra en incertidumbre y los contratos se siguen aplicando.

Por lo contrario, el Ministerio del Trabajo anunció el 30 de octubre de 2020 que también sería necesario aplicar cuatro nuevos arreglos contractuales para poner fin a la situación de precariedad y garantizar un empleo estable a los trabajadores de la época, por tanto, decide publicar los siguientes acuerdos ministeriales que aporta a la eficiencia en el trabajo y evita el desempleo y el subempleo. Se nombra de la siguiente manera:

- Contrato de emprendimiento (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222)
- Contrato turístico y cultural (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221)
- Contrato de joven y formación (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-2223) y,
- Contrato productivo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220)

Cada uno de ellos, tienen sus particularidades, sin embargo, el objeto para este estudio, es el Acuerdo Ministerial MDT 2020-220 que abarca la regularización de la nueva modalidad contractual para los sectores productivos.

Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo (2023) hasta el mes de julio existen alrededor de 32,073 contratos de esta modalidad celebrados desde su aparición, siendo el quinto contrato más utilizado a nivel nacional, un puesto más arriba del que ocupaba en el año 2021, por ende, se considera importante analizar si hay o no vulneración al principio de estabilidad laboral, en vista que su aplicación, maneja una duración determinada o fija.

### **1.5 De los contratos con un período fijo o determinado**

Mencionado los tipos de contratos existentes hasta la actualidad, se considera necesario manifestar a breves rasgos lo que se conoce como contrato a periodo fijo. Los contratos de duración determinada o definida son aquellos que guardan un plazo fijo, aquellos en que las partes conocen previamente cuándo termina la relación laboral y que, dependiendo de sus características, podría existir o una renovación o una re contratación dependiendo de la época. La OIT ha establecido que el uso de estos contratos si bien responden a diversas necesidades por las cuáles se aplican, se ha podido apreciar que muchas empresas han logrado depender de los contratos de duración determinada.

En Ecuador, existen una gran variedad de contratos que tienen una duración fija, entre ellos están los de obra cierta por el giro de negocio, los de temporada, ocasionales, eventuales, por obra, tarea o destajo, el especial emergente y los de nueva modalidad contractual, todos estos contratos tienen características diferentes en cuanto su aplicación y llevan su registro en el Ministerio de Trabajo.

De esta manera, la OIT mediante un informe titulado como “El empleo atípico en el mundo” refiriéndose al modo atípico de laborar, establece que para una mayor protección hacia el trabajador es necesario la restricción del uso de los contratos de duración determinada con la finalidad de que ambas partes de la relación contractual tengan un beneficio ya que el empleador podrá utilizar esta forma de contratación brindando flexibilidad y creando empleo y, a su vez, se evita que exista un reemplazo innecesario sobre los contratos que son de carácter indefinido permitiendo también una ventaja al trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El artículo 3 del “convenio R166 de “la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo” de la OIT prevé alternativas de garantías entre las cuales está la limitación de los contratos de período determinado o fijo únicamente cuando las actividades sean de acuerdo a la calidad del trabajo, sobre cómo será realizado, es decir sus condiciones o que por intereses del propio trabajador, no puedan ser de carácter indefinido (Organización Internacional de Trabajo, 1982), de este modo, diferentes países como Noruega e Italia han apreciado estas sugerencias y por ende establecido prohibiciones como las limitantes porcentuales para el uso de los contratos con duración fija en la empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Noruega en su “Ley de entorno laboral” tiene implementado un límite en nivel de porcentaje sobre las contrataciones de duración determinada en donde establece que estos no podrán ser inferiores al 15% de la nómina total de los empleados, además que, si llegase a existir un contrato de duración determina el cual expiró y no existió renovación, el empleador no podrá celebrar un nuevo contrato de duración determinada para el mismo trabajo para los próximos doce meses (Ministerio de Trabajo e inclusión, 2023), así mismo

Italia cuenta con esta limitación con un porcentaje del 20% sobre la totalidad de los trabajadores con contratos indefinidos (Decreto legislativo N° 81, 2015).

Estos hechos, permiten que las autoridades competentes en la materia puedan llevar un debido control porque es evidente que tanto la contratación típica como el contrato permanente y la contratación atípica como los de duración determinada, no manejan el mismo nivel de seguridad y los empleadores siempre buscarán aquello que beneficie más los intereses empresariales de cada uno.

## **1.6 De los Sectores Productivos**

Entiéndase como sector productivo a un grupo de funciones productivas según su peculiaridad y que posibilite la distribución u organización de la producción, así lo señala Pacheco (2019) en su publicación "sectores económicos, clasificación, características e importancia" al mencionar que los sectores productivos ejecutan diversas tareas como los que aran las tierras, los que elaboran productos a través de la materia prima y por último están los que distribuyen para vender dichos productos finales y puedan ser consumidos.

Los sectores productivos se dividen en:

### **1.6.1. Sectores primarios**

Son aquellos que abarcan los trabajos concernientes a la extracción de la materia prima o recurso primario de origen natural, es decir todo lo correspondiente a agricultura, pesca o caza. Según los autores Proaño et al. (2019) en su revista nombrada como "Desarrollo económico local en Ecuador" el país depende de los ingresos que produzca el sector primario ya que el sistema productivo no genera una transformación que admita brindar una renovación a los niveles de competencia y alegar de manera eficaz a las demandas que pronuncian los mercados mundiales, sin embargo, estos autores expresan que sus actividades pueden prosperar aun sabiendo que su problema es la baja productividad en las labores o actividades que posee.

Los sectores primarios cuentan con un registro de quiénes ocupan estos cargos, es decir, la población que labora según la actividad o rama, en este sector, tanto hombres

como mujeres, según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, (2022) representan el 31% de empleados activos para el año mencionado.

### **1.6.2. Sectores secundarios**

Están agrupadas todas las actividades donde se modifica la materia prima, es decir, la que proviene del sector primario, sus principales funciones son elaboradas en las industrias como los alimentos procesados, plásticos, y también los de construcción. Las actividades productivas de este sector se encuentran con mayor concentración en Pichincha (Quito) y Guayas (Guayaquil) estableciendo un 78% de nivel de producción y 70% en industrias (Montachana, 2020).

Los sectores secundarios representan el 10,6% de trabajadores que comprenden tanto a hombres como mujeres, es decir, que se encuentra ese porcentaje de personas laborando según estas ramas de actividades. (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2022).

Cabe mencionar que el sector manufacturero, que corresponde a este tipo de sector secundario, representa el 6,3% de personas empleadas en esta actividad productiva, lo que equivale a 50.714 personas trabajando en esta área, y que, según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, es mucho mayor que en el año 2021.

### **1.6.3. Sectores terciarios**

Abarcan bienes intangibles como base o cimiento del segundo sector, es decir, son servicios que se efectúan para ser distribuidos para su consumo, por ejemplo; transportes, el comercio, los hoteles y entre otras actividades. El sector terciario para los autores, Villamar & Guananga (2019) en su tesis "Análisis de la participación del sector terciario en la economía del Ecuador, periodo 2014-2018" es el más importante ya que gracias a él se genera el mayor ingreso de Producto Interno Bruto, de ahora en adelante PIB, así como generar más empleos y ayudar al incremento del comercio.

El sector terciario, cuenta con la mayor concentración de trabajadores en el negocio, ya que como lo menciona el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2022) hombres

y mujeres representan el 58,4% de trabajadores con empleo dentro de las actividades productivas de servicio.

Dejando en claro la participación de los trabajadores por cada sector, se debe tomar en cuenta el nivel porcentual de empleo que se genera de manera total, así con respecto a las fuentes de empleo generadas en estos sectores productivos se observa un empleo adecuado en el año 2020 de 30,4% para que en el 2021 sea de 32,0% llegando a septiembre del 2022 a 35,4% hasta octubre del mismo año un decrecimiento a 33,7%; mientras que el desempleo en diciembre del 2020 estaba en 4,9% para que en octubre del 2021 sea de 4,6% y 4,1% a finales del mismo año, y que se siga manteniendo en un 4,1% hasta finales del año anterior (Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pescas., 2022).

La actividad laboral dentro del sector productivo aporta al aumento del país, deja de lado la preocupación única al beneficio de los mercados, más bien, se trabaja en conjunto y distingue a la persona, sus aptitudes, la forma en cómo se desenvuelve y que gracias a las oportunidades laborales que se les otorgan, progresa la calidad de la persona y su vida.

#### **1.6.4. La incidencia del aporte de los sectores productivos en el PIB**

Estos sectores productivos, brindan un desarrollo necesario ya que es el pilar más indispensable para la economía del país, es decir, su relevancia arraiga en brindar valor agregado para el Ecuador de manera económica, crea fuentes de empleo, y permiten la repartición de la riqueza e impactar a los trabajadores y personas que conforman a este sistema productivo (Cámara de industrias y producción , 2022).

Para términos de conocimiento, el PIB, es la cantidad o el valor que los negocios o mercados que ofrecen bienes o servicios, han producido en el tiempo estipulado o determinado, es decir, que puede ser de forma trimestral y anual concentrándose en la productividad final. El PIB busca calcular el dinero o riqueza en un tiempo y su tarifa o nivel de tasación puede variar siendo la señal primordial del crecimiento económico de un país (Sánchez et al., 2020).

Para los últimos meses del año pasado, se evidenció cómo ciertas actividades del sector productivo fueron las que más ingresos generaron, entre las cuales del sector primario estaba la agricultura con un 7% y el petróleo y minería en 9% dando un total de 16% de PIB; por otro lado, en el sector secundario, se encuentra la manufactura con un PIB de 12% y el comercio en 11% produciendo en total el 23% de producción, por último y el que más actividad registra, el sector terciario al establecer a los servicios de enseñanza y salud en un 9%, al transporte y almacenamiento en un 8% y otros servicios que no los esclarece la estadística, en un 45% generando un total de 62% de PIB, para beneficio de la economía del país (Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pescas., 2022).

### **1.7 Estudio del acuerdo ministerial de los sectores productivos MDT-2020-220**

Como bien se ha mencionado, tras el COVID-19, el Ministerio de Trabajo acondicionó diferentes medidas laborales para frenar el bajo nivel de empleo que expedía el INEC y, por ello, decide expedir, entre otras medidas, el acuerdo ministerial MDT-2020-220 especial para el sector productivo. Compréndase como acuerdo ministerial a la manifestación emitida por el poder público o de la administración pública competente que manifiesta por medio de la voluntad unilateral una decisión en una materia concreta (Ministerio del Deporte, 2013), estos actos administrativos deben ser emitidos en margen de lo ya reconocido en el ordenamiento jurídico.

Establecido el concepto, la finalidad del Ministerio de Trabajo en dicho acuerdo, es bajar los niveles de desocupación por la que el país atravesaba, evitar el desempleo y subempleo y fomentar el empleo formal (Ministerio del Trabajo, 2020) de este modo, se procede a realizar el análisis correspondiente para evaluar si la aplicación de esta modalidad contractual, está vulnerando o no el principio de estabilidad laboral.

Lo que se establece en el art 1 del presente acuerdo que menciona el objeto de esta modalidad indica que su forma de regular la contratación laboral se lo efectúa de manera continua y discontinua que se adhiere a los sectores productivos según las necesidades que se presenten por parte de los negocios que operan estas actividades y durará según el trabajo u ocupación a perpetrar (Ministerio del Trabajo, 2020).

Bajo este contexto, el código de trabajo reconoce la modalidad continua y discontinua en los contratos eventuales que regula la relación contractual ante la presencia de una alta demanda en actividades sujetas al empleador. También se encuentran los contratos de temporalidad de forma discontinua con la posibilidad de ser llamados nuevamente para la siguiente temporada, garantizado la estabilidad, es menester mencionar que, en caso contrario, se dispone el despido intempestivo (Código de Trabajo, 2023, art 17), sin embargo, dentro del acuerdo ministerial no se determina qué es el sector productivo y cuáles serán aquellas situaciones de necesidad en la que estos sectores puedan optar por esta modalidad contractual.

El art 2 expresa quiénes son sujetos a esta modalidad, refiriéndose a los empleadores que manejan actividades productivas y a sus empleados que se rigen por la normativa laboral ecuatoriana que es el Código de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Este enunciado, explica claramente quiénes son los únicos sujetos que pueden celebrar esta modalidad contractual, los empleadores en los que su negocio se desenvuelva en el sector productivo, y los empleados que vayan a prestar sus servicios en ese ámbito y, por ende, estos colaboradores deben estar regulados únicamente por el código de trabajo.

En cuanto a la naturaleza del contrato de lugar de producción, el artículo 3 establece que esta modalidad es dependiente, que la obra dura el tiempo para el que está concebida, es continua o intermitente, y puede renovarse una sola vez (Ministerio del Trabajo, 2020).

En este artículo, los contratos productivos se reconocen como definidos para indicar que la mano de obra continúa durante la duración de la actividad o servicio y se aplica de manera consistente, ya sea continua o intermitente. Con lo expuesto, el artículo 169 N° 3 establece que una de las formas de dar por terminado un contrato individual de trabajo es por la terminación del trabajo, período o fase de la labor o prestación objeto del contrato (Código del Trabajo, 2023, 3). Considerándose lo siguiente, el principio de estabilidad en el empleo, estudiado durante esta investigación, asegura que una persona no sea apartada o despedida ilícitamente o sin causa justificada de la actividad; debe entenderse que este derecho no debe interpretarse como una garantía ilimitada y debe ser respetado. Esta modalidad de contrato prevé una prórroga por una sola vez, luego de la cual la relación

contractual conducirá al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169, inciso 3, del Código del Trabajo.

Con respecto a la funcionalidad del contrato productivo, el artículo 4 del acuerdo ministerial, establece que se solemniza de manera escrita, debe reunir los aspectos que se encuentran recogidos en el código de trabajo al ser claros en cuánto a la durabilidad del contrato, el modelo de jornada, si se realiza presencialmente o por teletrabajo, cuáles son las tareas a efectuar, como será la remuneración. Así mismo, se establece que el contrato celebrado, tiene que ser incorporado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) máximo en 15 días luego de su inscripción (Ministerio del Trabajo, 2020).

Se puede observar cómo esta modalidad contractual funciona y sigue con las mismas características de un contrato individual de trabajo, obligando a que su esencia cumpla con lo estipulado en el artículo 21 de la norma legal laboral, ya que al ser un contrato escrito, requiere de ciertos aspectos para su celebración, de este modo es que se señalan la forma de pago, la durabilidad del contrato, actividades por las cuales el trabajador es contratado, si se requiere o no de su presencia en el puesto o basta con la virtualidad, si la jornada es nocturna o no, entre otros aspectos.

Por otro lado, el artículo 5 del acuerdo ministerial se refiere a perdurabilidad del contrato del sector productivo y este indica que ante sus actividades que pueden ser de manera continua o discontinua, el tiempo que dura la laboral no podrá exceder a un año con posibilidad de ser renovado por otro año más, si así lo requiere el trabajo, además existe una fase de prueba de 90 días. Así mismo, este artículo indica que al verse concluido el período, y si la relación laboral supera el del año de renovación se podrá concretar un contrato indefinido, de lo contrario, finalizado el tiempo, se culmina la relación laboral (Ministerio del Trabajo, 2020).

En el párrafo anterior se aprecia que estos contratos manejan una duración determinada, es decir, solo pueden durar un año y en caso que la actividad o labor se requiera que continúe por otro año más, esto podrá efectuarse sin problema alguno, cabe mencionar aunque sea de mutuo acuerdo esta decisión, es el empleador quién decide si se celebra o no una renovación bajo la misma modalidad ya que es quién propone la idea

evaluando si se requiere de los servicios del empleado y si la actividad así lo requiera, sin embargo si este tiempo transcurre y no ha sido concluida la labor, es decir el año inicial con el de renovación, se entenderá que hay un contrato indefinido, de lo contrario, la relación contractual no continuaría, y culminaría en ese instante definitivamente.

En este mismo artículo, se refiere el tiempo de prueba que tiene este tipo de contrato que es de 90 días, dentro del código de trabajo, la fase de prueba está recogido en los contratos indefinidos y establece que los contratos indefinidos poseen periodo de prueba y solo podrá determinarse dicha características por única ocasión el cual no podrá ser superior a los 90 días (Código de trabajo, 2023, art 15), esto se lo puede analizar desde dos circunstancias, la primera es que, dentro del acuerdo ministerial, establecer un plazo de prueba de 90 días en un contrato que tiene de duración de solo un año para algunos podría ser considerado un perjuicio porque la característica del contrato es de tiempo definido, sería más razonable que solo sea aplicado el período de prueba en contratos de carácter indefinido, sin embargo, en muchos contratos de duración determinada menores de 1 año, si establecen los periodos de pruebas pero son menores a 90 días, pero el contrato del sector productivo, al tener una duración de 1 año, la proporción de los 90 días podría ser considerado como óptimo para lograr determinar el desenvolvimiento del trabajador en su lugar de trabajo.

En el artículo 6 en su primer inciso de los contratos de sector productivo, se refiere a cómo se podrán distribuir las jornadas de la labor, indicando que podrán ser parcial u ordinarias con cuarenta (40) horas a la semana y que podrán ser divididas hasta por los seis días en esa semana, el descanso que obtiene cada trabajador a la semana será de veinticuatro (24) horas sucesivas.

El código de trabajo es claro al indicar que la jornada de trabajo podrá ser realizada por ocho horas diarias que no superen las 40 horas máximas semanales (Código de trabajo, 2023, art 47) lo que guarda relación con la primera parte que indica este primer inciso del art 6 del acuerdo ministerial que podrán ser distribuidas en 6 días a la semana sin que esto implique el aumento de la jornada laboral a la semana, sin embargo, se puede apreciar un retroceso con respecto a los días de descanso, la norma legal laboral que regula las relaciones contractuales entre empleado y empleador, expresa que son descansos

forzosos, los sábados y domingos y que goza de una duración de cuarenta y ocho horas de manera sucesiva. Mientras que en el Acuerdo Ministerial se establece que el descanso a la semana será de 24 horas ininterrumpidas. Es menester mencionar, que la mano de obra en sus principios por proteger su calidad de vida y de trabajo, se vio en la lucha incesante para obtener los días de descanso que hoy son reconocidos, y que el acuerdo ministerial no tome en consideración esta estipulación, se estaría viendo un retroceso, perjudicando el derecho de trabajo con respecto al derecho al descanso, por lo que el principio de progresividad y no regresividad que también se interpone en esta investigación, podría estar siendo afectado.

El inciso dos del mismo artículo establece que en caso de horarios continuos de trabajo, existe un descanso de 4 horas, si la jornada excede a lo que se había pactado desde el principio, deberá ser recompensado según la estipulación del código de trabajo. Es decir que, dentro de este inciso, si el trabajador labora más que lo señalado en el contrato, tiene derecho al pago por horas suplementarias.

Con respecto al artículo 7 del acuerdo ministerial en relación al artículo 49 del Código de trabajo se establece que si este modelo de contrato, más del 50% se lo realiza desde las seis de la mañana hasta las siete de la noche, se entiende que la jornada es de carácter diurna (Ministerio del Trabajo, 2020). Básicamente lo que infiere este artículo y en concordancia con el código de trabajo, es que la jornada se considera diurna cuando esta se realiza entre las 6 de la mañana y 7 de la noche, diferente a lo que ocurre con la nocturna que comienza de 7 de la noche a las 6 de la mañana y ambas son sujetas a la misma remuneración, sin importar el horario.

Siguiendo con el contexto del acuerdo ministerial, el artículo 8 hace mención al cálculo de la jornada y se establece en conexión con el artículo 61 del código de trabajo, de este modo, indica que las horas que han sido trabajadas en cada jornada serán las que esté cumpliendo con sus actividades en el sector productivo para las que fue contratado y que se fijaron en el contrato, sin que se encuentre relacionadas la del descanso o alimento así se encuentre dentro de las instalaciones (Ministerio del Trabajo, 2020).

Es este artículo se establece el cómo se mide la jornada laboral y que, al momento de hacerlo, se tomará en cuenta las horas de trabajo realizadas por parte del trabajador en el sector productivo y aquellas deben guardar relación a su trabajo y que se encuentre debidamente señalado en su contrato escrito, el resto de ocupaciones como el horario de almuerzo o descanso, no se considerará.

Con respecto al artículo 9, se establece su retribución el cual indica que no será menor al salario básico, que actualmente es de \$450 dólares y se lo hará en proporción a la continuidad o discontinuidad laboral, así mismo, goza de los beneficios de ley como el seguro social, el decimocuarto sueldo y utilidades según el tiempo que haya elaborado el trabajo.

Otra consideración que se toma en cuenta en este acuerdo ministerial es sobre las vacaciones que están en el artículo 10 será:

“En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones”. (Ministerio del Trabajo, 2020, art 10)

Este acuerdo ministerial reconoce las vacaciones a las que tiene derecho el trabajador, de tal manera que aquellos días acumulados que fueron destinados para el descanso a favor del trabajador y sean superiores a los de descanso forzoso serán aplicados para los días de vacación, así mismo lo establece el artículo 69 del código de trabajo ya que regula el período de vacaciones de 15 días ininterrumpidos a los que se incluye los días que no se labora (Ministerio del Trabajo, 2020).

El artículo 11 se refiere a la forma en cómo los trabajadores pueden llegar a su lugar de trabajo en caso que se le imposibilite el traslado al lugar de trabajo, y que este será de responsabilidad del empleador proporcionar, transporte, vivienda y alimento entretanto

estén trabajando en los períodos señalados, cabe mencionar que el empleador deberá verificar que verdaderamente su movilización sea imposible de ser llevada a cabo por la distancia, este beneficio, dejará de estar disponible una vez que la relación laboral, culminó (Ministerio del Trabajo, 2020).

El artículo 12 establece la conclusión del contrato laboral de los sectores productivos, este artículo indica ciertas circunstancias entre las cuales están las siguientes:

- Una vez concluida la labor por la que el trabajador fue contratado para los sectores productivos, la relación contractual termina sin que se ejecute otra formalidad
- Esta modalidad contractual estará sujeta lo que establece en el artículo 169 que establece las causales para terminar el contrato, el artículo 172 con causales que puede interponer el empleador en caso de dar terminada la relación laboral y el artículo 173, las causales por las que el trabajador también puede concluir el contrato
- Si el empleador llega a dar por terminada la relación laboral por resolución autónoma antes del pacto señalado para la duración del contrato, el empleador deberá de pagar la indemnización por despido intempestivo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Cabe recalcar que el despido intempestivo opera cuando de manera unilateral, el empleador decide terminar el contrato de trabajo y sus particularidades son el acto repentino e impetuoso que se usa en ese momento, de este modo, la indemnización que se adecua en esta figura es la de evitar que el empleador actúe de forma abusiva por el poder que posee, así lo expresan los autores Bermeo et. al. (2022) en su artículo científico nombrado como “El despido intempestivo y la carga probatorio” al indicar que el despido intempestivo es una acción autónoma tomada por el empleador para destituir o desligar sin una razón o causal legalmente justificada omitiendo las formalidades y cláusulas celebradas en el contrato.

En este apartado, se aprecia cómo se garantiza la indemnización en caso que se violente el pacto de las partes en cuanto a la duración del contrato, lo que guarda relación con apartados anteriores al indicar que la estabilidad laboral debe verse como un principio

y un derecho que asegure a los trabajadores para que no sean desligados de sus trabajos indebidamente y si llegase a ocurrir, estos puedan obtener una entrada a la justicia.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

Para Franco (como lo cita Azuero, 2018) en su obra “Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación” el marco metodológico es la agrupación de actuaciones dedicado a explicar y estudiar la base o la profundidad de un problema o situación problemática por medio de la implementación de herramientas determinadas donde se ejecutan métodos de observancia y se recogen datos, además de indicar de qué manera se efectuará el análisis, es decir, que por medio de la ejecución de este proceso, se pretendió llegar a observar una situación determinada que se estudió a partir de la implementación de técnica elementales para su estudio.

## **2.1 Enfoque de la investigación**

El presente trabajo se diseñó bajo el planteamiento del enfoque cualitativo puesto que este es el que mejor se adapta a la características y necesidades de la investigación, así, los autores Hernández et. al. (2010) en su publicación “Metodología de la investigación” señalan que este enfoque recoge datos sin el uso de números para poder revelar o ajustar interrogaciones de investigación dentro del procedimiento de explicación.

Se utilizó este enfoque en vista de la calidad del proyecto investigativo, la misma que pretendió entender y comprender si la expedición de este acuerdo ministerial de los sectores productivos está cumpliendo con el Marco Constitucional garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores del mismo sector.

## **2.2 Tipo de la investigación utilizada**

Para la realización del proyecto de investigación, en virtud de lo que se abordó sobre el análisis al principio de estabilidad laboral y si este se encuentra siendo vulnerado por la aplicabilidad de la nueva modalidad contractual especial de los sectores productivos recogido en el acuerdo ministerial MDT-2020-220 tras la pandemia covid-19; se emplearon varios tipos de investigación, mismos que se definen a continuación;

### **2.2.1 Exploratoria**

En este tipo de estudio se trata de investigar información con la intención de manifestar hipótesis que permitan crear un examen más profundo de manera explicativa y, a su vez, se brinda una observación intensa sobre el problema planteado y se lo realiza mediante un análisis exhaustivo de literatura (Grajales, 2000)

De este modo, la investigación exploratoria se la utilizó para comprender la intervención del acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, modalidad contractual que es nueva en el Ecuador, así mismo, interpretar el principio Constitucional de la estabilidad laboral que forma parte del derecho laboral y como se lo utiliza en ese ámbito.

### **2.2.2 Descriptiva**

La investigación descriptiva que se implementó en esta investigación es aquella en donde se miden características sobre un grupo de personas u objetos debidamente determinados que se sujetan a un análisis, por ende, solamente busca agrupar información sobre diferentes definiciones para señalar los ángulos del fenómeno o situación (Hernández, et. al. 2010).

La implementación de este tipo de investigación también permitió darle mayor profundidad y entendimiento al acuerdo ministerial MDT-2020-220 lo que permitió comprobar si cumple con el compromiso con el Ecuador al garantizar la estabilidad laboral, como también entender la situación por la que el país atravesaba a raíz del COVID-19 y que trajo consigo la expedición de dicho acuerdo.

### **2.3 Período y lugar de la investigación**

En el presente proyecto o trabajo de investigación se tomó en cuenta la expedición de dicho acuerdo ministerial vigente desde el año 2020, mismo que ha permitido celebrar una gran cantidad de contratos del sector productivo hasta la actualidad permitiendo entender, cómo la conmovión de su aplicación transgrede o no el principio de estabilidad laboral.

### **2.4 Universo**

Para efectos de conocimiento, el universo o también conocido como población es un grupo de personas o también de objetos, donde se pretende saber sobre algo determinado en un trabajo investigativo, en dicha población se debe implantar debidamente

las particularidades de la misma para precisar cómo y cuáles serán los factores de la muestra. (Martínez, 2022)

En esta investigación, el universo se concentró en abogados que se desenvuelven siendo docente, magísteres, profesionales de libre ejercicio y bajo relación de dependencia, concedores del derecho Laboral y Constitucional.

#### **2.4.1 Muestra**

La muestra, por otro lado, es el subgrupo o subconjunto de la población donde se realiza la investigación y que han sido elegidos para que formen parte de la misma, la muestra se encarga de seleccionar y agrupar quiénes son los que representan a la población con el objetivo de adquirir conclusiones, es decir que la muestra es la obtención de datos que se indagán sin la necesidad de que representen a toda una población. (Martínez, 2022)

#### **2.4.2 Muestreo por conveniencia**

El presente trabajo de investigación, se tomó como muestra a 8 profesionales en total del derecho Laboral y Constitucional en vista que la población de abogados es muy extensa y no se puede llegar a determinar con exactitud la totalidad de los profesionales en derecho, así mismo, esta modalidad fue escogida debido a la disponibilidad de los profesionales por lo que no se pudo calcular debidamente, por ende, se distribuyeron de la siguiente manera:

- Un Profesional del derecho laboral que ejerce en el estudio jurídico Barrionuevo, familiarizado con los contratos del sector productivo
- Un profesional y magister en derecho laboral y docente de la Universidad Tecnológica Ecotec
- Dos profesionales que se desenvuelve en coordinación de inspección de trabajo en el Ministerio de Trabajo que conoce sobre la aplicación de los contratos del sector productivo
- Un ex ministro de trabajo, decano y miembro de la Universidad Tecnológica Ecotec.

- Tres profesionales y magísteres en derecho constitucional y docentes de la Universidad Tecnológica Ecotec.

## **2.5 Técnicas de la recolección de datos**

### **2.5.1 Entrevistas**

El instrumento de recolección de datos como técnica para este trabajo de investigación fue la entrevista. Las entrevistas son actividades que se realizan de manera presencial o virtual por dos personas donde hay un entrevistador que saca información del entrevistado e intercambian opiniones sobre una determinada situación o evento. (Useche, et al. 2019)

Es por ello que se estructuró un formulario de preguntas abiertas dividida entre 7 para algunos y 9 para otros donde se obtuvieron los criterios o comentarios sobre el principio de estabilidad laboral y la nueva modalidad contractual para los sectores productivos recogido en el acuerdo ministerial MDT-2020-220. Gracias a sus conocimientos, se brindaron criterios a razón de la estabilidad laboral y la aplicación de este acuerdo ministerial que recoge la contratación de los sectores productivos lo que permitió entender y comprender de manera más amplia sobre los puntos de vista que se consideraron al momento de analizarlo desde una postura Constitucional / Laboral.

Las preguntas formuladas para la entrevista de manera general a los 8 profesionales fueron las siguientes:

1. ¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?
2. ¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?
3. ¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.
4. ¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué

5. ¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?
6. Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué
7. ¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?

Las dos preguntas que fueron añadidas para tres profesionales en vista de su experiencia práctica con este tipo de contratos fueron las siguientes:

1. En base a la práctica ¿Las empresas del sector productivo están celebrando esta clase de contratos con mucha frecuencia?
2. Bajo la modalidad contractual para sectores productivos ¿Se han celebrado contratos indefinidos una vez que el año de duración más el año de renovación ha culminado?

## **CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Resultado de las entrevistas**

Se entrevistó a 8 profesionales en total donde 3 forman parte de la rama Constitucional siendo docentes universitarios y magísteres, y también a 5 profesionales del derecho Laboral entre los cuales son docentes, magísteres, abogados de libre ejercicio, coordinadores de inspección de trabajo y ex ministro del Ministerio de Trabajo, para profundizar, en base a los criterios expertos, si el principio de estabilidad laboral está siendo transgredido o no al aplicar una modalidad contractual de duración determinada, como lo es el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para sectores productivos, por lo que se analizaron sus posturas y opiniones al respecto y quedaron reflejadas en esta investigación, además de tocar otros puntos que fueron observados dentro del análisis realizado a dicho acuerdo. De este modo, 7 preguntas fueron dirigidas a los 8 profesionales y se añadieron 2 preguntas para tres profesionales del mismo grupo debido a su relación directa con esta modalidad contractual.

Las respuestas dadas por los profesionales, se establecen a continuación:

**Entrevista 1:** Nadia Villón Rodríguez  
Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador  
Master en Derecho Constitucional

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

La entrevistada es magister en derecho constitucional y ciencias internacionales y diplomacia posee una licenciatura en educación primaria y un diplomado en diseño curricular por competencia. Se desempeñó como asesora jurídica en la Federación Deportiva Nacional del Ecuador, asesora procesal registral en el Registro de la Propiedad y ha sido participe como abogada de litigio laboral, constitucional y civil.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

La entrevistada mencionó que desconocía sobre el contenido de dicho acuerdo ministerial porque su principal ejercicio es en base a la especialidad constitucionalista.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

La entrevistada consideró que si hay una vulneración a dicho principio desde un aspecto social ya que el daño que se le provoca al trabajador afecta a sus aspectos personales y familiares como por ejemplo un daño psicológico al no saber si podrá ser contratado o no para una renovación o como para una modalidad indefinida, así mismo la abogada enfatizó que la estabilidad laboral se afecta por la manera abusiva en la que termina las relaciones laborales y quiénes elaboran estas modalidades contractuales deben verlo desde un aspecto no solo jurídico sino también social. Así mismo la entrevistada creyó que no solo viola el derecho laboral y a la estabilidad, sino también a las vacaciones porque un trabajador tiene esta posibilidad cuando cumple con un año de trabajo y si el contrato dura dicho tiempo y es desligado, el trabajador no tiene opción a vacaciones aun cuando trabajó y esperaba tenerlas si ocurría una renovación, esto incentiva al abuso y que acrecienta la brecha de desigualdad laboral.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

La entrevistada mencionó que la estabilidad laboral no se la garantiza en ningún aspecto a los trabajadores, y aunque exista la posibilidad de indemnización, hay que pensar si esa indemnización es suficiente, ella hizo una mención o ejemplo de una persona que haya laborado por 5 meses bajo un sueldo de 500\$, la indemnización solo le permite subsistir por un tiempo determinado y una persona que busca trabajar nuevamente no encuentra un trabajo si no hasta dentro de 6 meses o 1 año según los estudios que la entrevistada hace mención. Al momento de elaborar estas regularizaciones, el profesional debe analizar todos los aspectos que beneficien no solo al empleador si no también al empleado.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

La abogada constitucionalista entrevistada mencionó que es una buena herramienta para frenar el desempleo en caso de urgencia o necesidad, pero solo hasta ese punto, no

utilizarlo para todo un siempre porque no brindan la seguridad jurídica que el trabajador necesita.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

La entrevistada manifestó que dentro del aspecto del principio de progresividad y no regresividad no hay una vulneración en vista que para que este exista, el derecho al descanso debe haberse visto vulnerado, sin embargo, considera que hay una ilegalidad ya que al estar establecido en el código de trabajo un criterio propio de días de descanso, un acuerdo ministerial no puede ir en contra de ello por ser un acto administrativo.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

La entrevistada hizo propuestas no sobre eventos futuros porque se aspira que no se presenten más situaciones como lo fue el covid-19, sin embargo, cree que esta modalidad contractual ya debe ser regulada bajo norma en donde los trabajadores que celebraron estos contratos, se les reconozca la relación indefinida en vista que el acuerdo ministerial se expidió en 2020, el virus ya ha sido abolido y el tiempo de vigencia de este contrato ha sido por mucho tiempo.

**Entrevista 2:** Paolo Andrés Domínguez Vásquez  
Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador  
Docente en la Universidad Ecotec  
Magister en Derecho Constitucional

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

El entrevistado es abogado, master en derecho constitucional y en derecho penal internacional y trasnacional y master en criminología, victimología y delincuencia. Ha ejercido en el sector público como ayudante judicial desde el 2014 hasta el 2021, fue asesor de la Corte Nacional de Justicia del presidente el Dr. Iván Saquicela por seis meses en el 2021 y actualmente es docente a tiempo completo en la Universidad Ecotec y es abogado a libre ejercicio.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

El entrevistado mencionó que desconocía sobre este acuerdo ministerial, pero establece como una apertura al tema que aquellos acuerdos que se emitan por un órgano competente en donde interviene temas laborales, se los efectúan de conformidad a los organismos internacionales como lo es la OIT y la Constitución del Ecuador por lo que se es fácil comprender que lo que se regula no busca vulnerar algo en vista que la principal razón de estas instituciones son la de proteger lo que ya existe en el marco legal.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

El entrevistado afirmó que si se cumple ya que no habría una vulneración porque el principio de estabilidad laboral se la debe ver vista como fuente de acceso a un empleo, la estabilidad laboral no solo es referirse a la permanencia del trabajador en el empleo sino más bien sobre las condiciones que se especificaron en la contratación laboral por el tiempo o período a trabajar, es decir, si existe un contrato bajo esta modalidad con duración de un año, en ese año se le asegura al trabajador la estabilidad laboral, de este modo es como se debe apreciar el principio más no en eternizar el puesto de trabajo ya que según el entrevistado hacerlo de una manera contraria, genera un problema.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

El entrevistado mencionó que el tema de que la persona o trabajador no sepa si podrá laborar dentro de la empresa o no, podría generar una inseguridad, pero añade que se debe comprender que el trabajador así se encuentre en un contrato indefinido, no está eximido de ser desligado de su fuente de trabajo ya que la ley determina las posibilidades de terminar la relación laboral si recae en algunas de las causas existentes, añade, además que en el Ecuador muchos aprecian estos contratos de mala manera porque no garantiza la estabilidad laboral cuando no es así, esto provoca más empleo además que es palpable

en la realidad ecuatoriana en las calles sobre cuantas personas no tienen como acceder a una plaza de empleo formal.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

El profesional entrevistado manifestó que son medidas viables no solo porque brindan trabajo, sino que también dan la posibilidad de que el trabajador tenga experiencia en el área y sus conocimientos y habilidades se vayan enriqueciendo y según el desempeño de ese trabajador, podría ser un gran prospecto para transformar la relación definida a indefinida, el entrevistado indica que en los aspectos laborales, debe haber alternabilidad sin confundir la permanencia laboral con la eternización en el puesto de trabajo, sin embargo, también consideró que debe haber un uso responsable de los mismos.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

El entrevistado opinó que no hay vulneración con este principio ya que, si el acuerdo menciona que hay un descanso con horas disminuidas, se sugiere que el importe y carga del trabajo supere el valor mínimo exigido de una pensión de trabajo, es decir el trabajador no tiene el descanso que se establece por conquista laboral, pero significaría que se debe reconocer el pago de esas horas que obligatoriamente tiene el trabajador.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

El profesional en derecho entrevistado consideró que con las medidas existentes y con la implementación del teletrabajo, medida que se optó para quedarse, son suficientes para enfrentar una situación igual a la cual no se está exento de volver a padecerla.

**Entrevistado 3:** Estrella Verónica Hoyos Zavala  
Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador  
Magister en derecho Constitucional  
Docente de la Universidad Tecnológica Ecotec

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

La entrevistada es abogada y docente a tiempo completo en la Universidad Tecnológica Ecotec de la facultad de Derecho, con maestría en Derecho Constitucional y Penal.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

La entrevistada mencionó que no conoce de la existencia ni del contenido de dicho acuerdo ministerial.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

La entrevistada mencionó que no se cumple porque no hay vulneración a la estabilidad laboral debido a que este contrato de trabajo establece una fecha de duración porque al llegar a los dos años, comienza la ansiedad del trabajador porque no sabe que sucederá con él, a diferencia de los contratos que no tienen esta limitación.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

La entrevistada se refirió a esta pregunta indicado que no hay garantía ni seguridad ya que, a diferencia de los indefinidos, estos si brindan mucha más estabilidad porque los otros definidos generan incertidumbre en el obrero empleado y lo limitan a ello, aunque estos criterios son muy subjetivos de cada persona y según la aplicación de la norma.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

La entrevistada lo apreció como medidas innecesarias en vista de que ya existen contratos con una duración fija como los de temporada, eventuales y ocasionales y se encuentran regulados por el código de trabajo.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

La entrevistada consideró que no hay vulneración a dicho principio porque este derecho al descanso si está siendo reconocido y si se llega a trabajar un fin de semana, por ejemplo, se deberá pagar las horas extras y en la celebración contractual esto ya se deja fijado, pero si se llega a trabajar más de las 40 horas habría un pago por horas suplementarias.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

Para fomentar el empleo, la entrevistada consideró que se debe fomentar el empleo incluyendo a los jóvenes estudiantes universitarios y como son personas que saben del manejo de redes sociales pueden hacerlo siempre y cuando se respeten los horarios de clases.

**Entrevistado 4:** Olga Castro Salvador  
Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador  
Magíster en derecho laboral  
Docente en la Universidad Tecnológica Ecotec  
Ex inspectora de trabajo

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

La entrevistada es abogada en derecho laboral, fue inspectora de trabajo, maestrante en derecho laboral y se desenvuelve en asuntos laborales desde el año 2016.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

La entrevistada si conocía del contenido y existencia del acuerdo ministerial

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

La entrevistada consideró que si se cumple con el marco constitucional de estabilidad laboral por lo que no hay vulneración a dicho principio en cuanto a duración porque las partes al momento de firmar un contrato del sector productivo, ambos conocen sobre las características del contrato, es decir, su duración, por ese aspecto consideró que la transgresión no se presenta además que el mismo código de trabajo señala que una de las formas por dar por terminada la relación laboral es por acuerdo de las partes.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

La entrevistada consideró que la estabilidad laboral en estos contratos se la garantiza por el tiempo que dura la relación contractual que es máximo dos años y brinda una cierta seguridad en cuanto al acceso al empleado por el tiempo acordado una vez que el período de prueba haya culminado, sin embargo, a largo plazo no hay una garantía porque las partes saben cuándo concluye el trabajo.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

La entrevistada manifestó que como medida urgente son aceptables, pero no eliminan el problema de raíz, a largo plazo el desempleo seguirá existiendo porque no todos celebran contratos indefinidos luego que pasó los 2 años máximos, además la entrevistada considera que no debe existir un disfraz de relación indefinida con una temporada o tiempo determinado.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

La entrevistada consideró que hay vulneración a dicho principio y también hay una ilegalidad ya que el acuerdo ministerial manifiesta algo contrario al código de trabajo por lo que considera que, por seguridad jurídica, esto debería regularizarse por una ley y no por un acuerdo ministerial.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

La entrevistada consideró que es difícil llegar a pensar en una situación como lo fue el covid 19 sin embargo hizo mención que las herramientas utilizadas en ese momento no fueron las más adecuadas por lo que considera que si vuelve ocurrir algo como esta emergencia se puede plantear la recontractación como ocurre con los contratos de temporada y los de obra por el giro de negocio ya que existiría una prioridad para que sean llamados nuevamente y si estos están desocupados, sean contratados. Además, la entrevistada aconsejó que, para evitar la mal utilización de estos contratos es decir usándolos frecuentemente y dejado de lado a los indefinidos donde allí si habría una vulneración a la estabilidad, se puede adecuar un porcentaje mínimo con contratos de corta duración para evitar una nómina de trabajadores del 100% con contratos de duración corta como ocurre con el período de prueba.

**Entrevista 5: Carlos Andrés Barrionuevo Chávez**

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica del Ecuador

Abogado del estudio jurídico de Barrionuevo y Andrade especializado en derecho laboral privado

En la presente entrevista, se logró obtener información de un profesional del derecho en el área laboral que ha manejado y celebrado el contrato del sector productivo, por lo cual se le hicieron 2 preguntas adicionales mencionadas al inicio de este capítulo a las que ya existen previamente.

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

El entrevistado es profesional en derecho laboral en el sector privado que ejerce su profesión en el estudio jurídico Barrionuevo y Andrade, tiene un amplio conocimiento en esta materia.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

El entrevistado mencionó que si conocía de dicho acuerdo además enfatiza que tiene ya bastante tiempo siendo aplicado y lo han utilizado con ciertos clientes a los que acuden a sus servicios legales.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

El entrevistado consideró que si cumple con el marco constitucional por lo que no habría una vulneración, menciona que para su criterio no debe ser mal visto ya que este contrato en primer lugar genera tres fases de terminación de la relación laboral, en los 90 días de prueba, en el año de duración de la actividad laboral y en el año de renovación si existiera el caso, en segundo lugar, indica que esto no quita la posibilidad que exista una seguridad a la estabilidad una vez pasada la renovación con el contrato indefinido ya que este acuerdo lo permite. El entrevistado consideró que al inicio el contrato de trabajo, si bien puede quizá verse como precario, no quiere decir que al final no se pueda generar una estabilidad más sólida con un contrato indefinido, además enfatizó que esta modalidad contractual brinda confianza en los empleadores especialmente a quienes son emprendedores lo que permite generar empleos ya que la confianza debe ser la clave entre las partes de la relación contractual.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

El entrevistado mencionó que hay estabilidad, pero también hay una precariedad al inicio del contrato, pero si se refiere a la precariedad, todos los contratos lo son inclusive el indefinido ya que en los 90 días de prueba que establece el código de trabajo, permite que la relación laboral termine, lo que se debe apreciar en esta nueva modalidad contractual es la posibilidad de que las partes se conozcan y si esto ocurre el contrato a la larga se puede transformar en indefinido. En la opinión del profesional entrevistado, consideró que la precarización tampoco debe ser mal vista, esto porque considera que cuando un trabajador

sabe que su trabajo es delimitado en tiempo, ese trabajador labora más siendo mucho más productivo a comparación de uno que sabe que tiene la seguridad de permanencia como lo es el indefinido.

**En base a la práctica ¿Las empresas del sector productivo están celebrando contratos bajo la modalidad “contratos de sector productivo” con mucha frecuencia?**

Dentro de la práctica el entrevistado indicó que es más frecuente el emergente que el productivo, aunque a nivel nacional si están siendo utilizados según los registros del Sistema Único de Trabajo, y esto por el ámbito de aplicación en vista que el contrato del sector productivo no determina lo qué es o lo que significa y se deba uno remitir a otras leyes para conocer lo que abarca, y esto de manera a priori los empresarios consideran que absolutamente todas las actividades pertenecen a este sector cuando no es así por lo que generan una clase de temor y deciden optar por el emergente.

**Bajo la modalidad contractual para sectores productivos ¿Se han celebrado contratos indefinidos una vez que el año de duración más el año de renovación ha culminado?**

El entrevistado estableció que, dentro de su práctica, efectivamente se han celebrado contratos indefinidos una vez que llegó el término de la renovación, sin embargo, considera importante mencionar que esta posibilidad debe ser expresada por escrito para provocar confianza entre las partes. Así mismo, dentro de la aplicación de este contrato, ha podido observar que los clientes han hecho análisis por cada periodo, es decir el de 90 días de periodo de prueba, antes que se cumpla el año de la labor y así mismo antes de que se termine el de renovación.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

El entrevistado manifestó su aprobación a esta modalidad contractual ya que él es creyente de que mientras más flexible sea la relación laboral, mayor fuente de empleo se genera, disminuyendo lo que es el desempleo, enfatizó, además, que dependerá también de los niveles macroeconómicos de cada sector, pero dentro de la legislación laboral ecuatoriana, el empleador en muchos casos se siente atemorizado antes, durante y después de contratar.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

El profesional entrevistado, consideró que si hay vulneración a dicho principio por lo que sugiere a sus clientes que se deje establecido directamente las 48 horas de descanso forzoso, además consideró que la aplicación de este acuerdo ministerial es ilegal a razón del artículo 14 del código de trabajo porque no está regulado por el código de trabajo.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

El entrevistado consideró que los contratos que ya existen actualmente, son suficientes para enfrentar una posible aparición de un virus como lo fue el COVID-19 y que utilizarlos debe ser de manera responsable y solo para cuando se lo crea necesario.

**Entrevista 6:** Lorena López  
Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador  
Coordinadora de Inspección de Trabajo

En la presente entrevista, se logró obtener información de un profesional del derecho en el área laboral que se ha desempeñado en las inspecciones de trabajo por lo que se adicionaron las 2 preguntas mencionadas al inicio de este capítulo más las que ya existían previamente.

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

La entrevistada es abogada y coordinadora de inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo, ha ejercido su función como inspectora de trabajo por 11 años y tiene una maestría en relaciones internacionales.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

La entrevistada mencionó que si conocía de este acuerdo ministerial

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

La abogada entrevistada mencionó que no está conforme con esta modalidad contractual por dos razones, la primera por cuanto a los derechos de los trabajadores se sujetan a lo que indica la Constitución, es decir, progresivos, irrenunciables entre otros y si en la legislación ecuatoriana laboral, a partir de la vigencia de la ley de justicia laboral ya fue derogado un contrato con plazo fijo, el acuerdo ministerial vigente no puede reformar aquello establecido por una ley especial o contradecir lo que la Constitución indica sobre la existencia de la estabilidad laboral, en segundo lugar, esto genera una inseguridad jurídica ya que atentan con los derechos que se han venido adquiriendo con el paso de los años porque estas modalidades contractuales a plazo fijo no garantizan la estabilidad laboral.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

La entrevistada opinó que no hay estabilidad ya que aunque en el acuerdo ministerial se establezca que el Ministerio de Trabajo sea quién regule esta modalidad, en la práctica es muy complicado, primero porque existe una alta carga laboral, los inspectores de trabajo no solo inspeccionan sino también tienen labores administrativas por lo que la verificación de saber si estos contratos están siendo utilizados responsablemente, es difícil verificarse, además la profesional en derecho consideró que hay una práctica abusiva de estos contratos porque en muchas situaciones se los aplican sin que se enmarquen en los casos donde deban existir.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

Para frenar el desempleo la entrevistada consideró que no es mal visto, el problema radica cuando se regula una contratación parecida a la que fue abolida en años anteriores porque se atacaba a la estabilidad laboral y se lo haya dejado por sentando en la ley de justicia laboral siendo una ley de carácter orgánica incluso más superior que el código de trabajo, además enfatizó que los derechos de los trabajadores no pueden ser regresivos porque al menos las actividades del sector productivo, que están caracterizadas por estar

siempre presentes a diferencias de otras que solo funcionan para algo determinado, no considera necesaria flexibilizar la labor. La entrevistada señaló con mucho énfasis que cuando se han efectuado las inspecciones, en algunos sectores se ha apreciado que la mayoría de los contratos celebrados no generan una estabilidad laboral por ser determinados ya que, si el empleador tiene una oportunidad de ahorrar económicamente, lo hará, convirtiéndolo en abuso, considera además, que en muchos casos utilizan en demasía estos contratos de duración determinada.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

La entrevistada opinó que es netamente atentatorio a los derechos de los trabajadores y demás principios, opinó que, al emitir este acuerdo ministerial, no se tomaron en consideración a los actores de la relación laboral ya que los inspectores son los que conocen la realidad de la vida laboral y lo que realmente sucede en el país.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

La entrevistada opinó que todas las ya existentes exceptuándose al emergente, son acordes y suficientes para una próxima situación de vulnerabilidad, además señaló que el teletrabajo, reducción de jornada o suspensión de la misma busca que la relación laboral no termine.

**En base a la práctica ¿Las empresas del sector productivo están celebrando esta clase de contratos con mucha frecuencia?**

La entrevistada determinó que dentro del Guayas es un poco difícil determinar la frecuencia de la celebración de los contratos, sin embargo, en zonas donde se produce la actividad de agricultura, es muy utilizado.

**Bajo la modalidad contractual para sectores productivos ¿Se han celebrado contratos indefinidos una vez que el año de duración más el año de renovación ha culminado?**

La entrevistada mencionó que poco ha visto la celebración de contratos a indefinidos, opina que esto ocurre porque al empleador no le conviene que se convierta a esta modalidad típica porque a medida que el empleador se le va generando o antigüedad, comienza a tener más beneficios como vacaciones, décimos, utilidades entre otras, pero también hay otra situación de empleadores que si prefieren la antigüedad del empleado por la lealtad y confianza que se genera.

**Entrevista 7:** Zully Coralía Montero Bravo  
Magíster en Derecho laboral y tributario  
Docente en la Universidad Ecotec

En la presente entrevista, se logró obtener información de un profesional del derecho en el área laboral que se ha desempeñado en las inspecciones de trabajo por lo que se adicionaron las 2 preguntas mencionadas al inicio de este capítulo más las que ya existían previamente.

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

La entrevistada es abogada con experiencia en el sector público y privado más de 8 años, Magister en Derecho Laboral y especialista en materia aduanera tributaria. Actualmente posee el cargo de Inspectora Provincial del Trabajo, y docente de pregrado en la Universidad Ecotec.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

La entrevistada mencionó que lo conoce perfectamente.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

La entrevistada hizo mención que el principio de estabilidad laboral busca que los trabajadores no sean despedidos de sus lugares de trabajo sin razón justificada y reciban una indemnización en caso que ocurra teniendo como objetivo principal que se garantice la protección y seguridad laboral de los trabajadores, en cuanto a la durabilidad de este contrato, la entrevistada indicó que por regla general los contratos de duración determinada son válidos y legales siempre y cuando cumplan con los requisitos que indica la ley y se encuentren regulados en el país, los requisitos pueden ser limitaciones en la duración de los contratos a plazo determinado, la justificación objetiva para su utilización y la protección de los derechos de los trabajadores durante la duración del contrato. Por lo tanto, si esta clase de contrato cumple con todos los requisitos normativos, y se le permite que el trabajador obtenga una renovación justa y transparente, puede ser compatible a dicho principio en el marco constitucional del Ecuador.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué.**

La entrevistada mencionó que efectivamente si hay una estabilidad menor en un contrato limitado que el indefinido en cuanto a la seguridad que posee el trabajador ya que el de duración determinada, el plazo para darlo por finalizado esta preestablecido en comparación del indefinido que no lo posee, esto, por lo tanto, acarrea que el empleado no posee la misma seguridad laboral que si tiene un empleado con un contrato indefinido.

**En base a la práctica ¿Las empresas del sector productivo están celebrando contratos bajo la modalidad “contratos de sector productivo” con mucha frecuencia?**

La entrevistada señaló que efectivamente ocurre con mucha frecuencia ya que actualmente la Cartera de Estado del Ministerio del Trabajo regularmente realiza inspecciones de control con la finalidad de verificar las modalidades contractuales y en el año 2021 a 2022 a nivel nacional constaban registrados 55% en el Sistema único de Trabajo SUT y continua en incremento. La entrevistada consideró además que al ser una modalidad atípica, debe haber un uso responsable para evitar a la larga un mal uso.

**Bajo la modalidad contractual para sectores productivos ¿Se han celebrado contratos indefinidos una vez que el año de duración más el año de renovación ha culminado?**

La entrevistada indicó que no ha tenido conocimiento sobre si se han celebrado contratos indefinidos luego de haber terminado el de duración determinada del sector productivo.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

La entrevistada indicó que estos contratos permiten la flexibilidad y estimula que existan inversiones empresariales, pero se debe tener mucho cuidado con la protección de los derechos laborales que permitan ser garantizados para que los trabajadores no se vean perjudicados.

**Con respecto al descanso forzoso ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a indicar al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué.**

La abogada profesional en derecho laboral consideró que la interpretación de si esta reducción vulnera el principio de progresividad y no regresividad puede variar dependiendo del enfoque y los argumentos legales utilizados. Ella señala que algunos podrían argumentar que, dado que el acuerdo ministerial se emitió en respuesta a una situación de emergencia sanitaria y con el objetivo de garantizar la continuidad de ciertos sectores productivos, esta reducción temporal del período mínimo de descanso puede ser justificada y no constituye una regresión permanente de los derechos laborales.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

La entrevistada brindó diferentes aspectos a considerar, tales como; programas de apoyo a empresas donde se implemente programas de apoyo financiero y asesoramiento para las empresas afectadas por la crisis, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Además, crear incentivos para la contratación: empresas contraten nuevos empleados, como reducciones temporales en las cargas sociales y fiscales relacionadas con la contratación; permitir la formación y capacitación con el objetivo de mejorar las habilidades y facilitar la adaptación a los cambios en el mercado laboral. Además, indicó que se pueden crear promociones del teletrabajo y flexibilidad laboral como

medidas que permitan a las empresas seguir operando de manera segura y a los trabajadores mantener su empleo, y, por último, crear una protección social que refuerza los sistemas de protección social, como el seguro de desempleo y los programas de asistencia social, para garantizar que los trabajadores que pierdan su empleo debido a la crisis tengan acceso a un apoyo económico adecuado.

**Entrevista 8: Andrés Madero Poveda**

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

Decano de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad de la Universidad Ecotec

Ex ministro de Trabajo

**¿Puede indicarme un poco acerca de usted, cuál es su profesión y su experiencia en el ámbito profesional?**

El entrevistado es abogado con maestría en derecho de asesoría jurídica de empresas, con experiencia en derecho laboral, ejerció sus funciones en cargos públicos como en el Ministerio de Trabajo con el cargo de ministro de trabajo, actualmente es decano de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad de la Universidad Ecotec.

**¿Conoce usted acerca de la existencia y contenido del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para los sectores productivos?**

El entrevistado manifestó que si conocía sobre el acuerdo objeto de este estudio.

**¿En base a su experiencia, considera usted que un contrato a plazo determinado de un año de duración con posibilidad de renovación por otro año más como lo es el del sector productivo, cumple con el compromiso en el marco constitucional del principio de estabilidad laboral en el Ecuador? Si o no y por qué.**

El entrevistado consideró que si cumple con el marco constitucional porque es un contrato con características similares a los que ya existen en el ordenamiento jurídico, si se refiere a término definido, entonces los eventuales también serían una modalidad contractual que rompe con la estabilidad laboral por su duración determinada. El entrevistado señaló que no siempre puede haber contrato indefinido en vista que hay actividades que se requieren de un contrato diferente por lo que la labor se desenvuelve en periodos distintos como los de temporada, ocasionales, sector productivo, emergente y demás.

**¿Considera usted que un contrato a plazo determinado tiene una garantía menor de estabilidad laboral que un contrato indefinido? Si o no y por qué**

El entrevistado mencionó que no porque en primer lugar estos contratos generan empleo y eso es lo importante, la estabilidad laboral va a buscar que aquellos acuerdos o pactos que se celebraron, se respeten por ambas partes, se debe tomar en cuenta también que estos contratos se aplican a nuevas contrataciones lo que significa que alguien que ya tiene uno indefinido, no se lo puedan cambiar por el del sector productivo vigente en el acuerdo ministerial. El entrevistado también señaló que el código de trabajo permite que la relación laboral culmine por dos aspectos, por causas legales previstas en el contrato y por el tiempo o duración del mismo.

**¿Qué opiniones tiene al respecto sobre expedir contratos de duración determinada para frenar el desempleo?**

El entrevistado dio una perspectiva diferente acorde a esta pregunta ya que menciona que las fuentes de empleo no se generan directamente por la creación de una norma o decreto, sino por el tema económico o demanda que la empresa requiera, es decir que, si no hay un incremento o inversión económica, el empleo difícilmente se va a generar.

**Con respecto al descanso obligatorio ¿Cree usted que aminorar las horas de descanso mínimas de 48 horas consecutivas que establece el código de trabajo a al menos 24 horas como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2020-220 para los sectores productivos, vulnera el principio Constitucional de progresividad y no regresividad? Si o no y por qué**

El entrevistado consideró que no hay una vulneración ya que dentro de este contrato las características particulares son de que la jornada de trabajo puede extenderse a 6 días a la semana sin que supere las 40 horas semanales por lo que el descanso de 24 horas se aplica porque se laboró menos de las 8 horas diarias, compensando el tema de algún u otro modo.

**¿Qué propuestas daría usted ante un evento de emergencia sanitaria como lo fue el COVID-19 para garantizar la estabilidad laboral y fomentar el empleo?**

El entrevistado hizo mención que se debe precautelar la salud del trabajador y del empleado, seguir aplicándose el teletrabajo y generar procesos que brinden facilidad de

control y seguimiento además que exista madurez en acordar las reducciones o suspensiones de jornada con el fin que la relación laboral no termine.

### **3.2 Análisis de los resultados de las entrevistas**

A lo largo de las entrevistas existieron múltiples respuestas en donde se evidenciaron concordancias con algunas, pero también diferencias. En base a ello, a razón del conocimiento de la existencia del contrato del sector productivo, 5 de los 8 profesionales sabían de la aplicación y el funcionamiento de esta clase de contrato, pero uno de los 3 profesionales que desconocían de esta modalidad contractual enfatizó el hecho que, al ser un contrato regulado por un órgano competente, este buscará que se actúe conforme a derecho sin que ninguno, en el ámbito laboral, se vea afectado.

De los 8 profesionales, 3 abogados manifestaron que, si existe vulneración a la estabilidad laboral por diferentes aspectos, mientras uno manifiesta, que crean incertidumbre en el trabajador por no saber si será contratado de manera indefinida, otro manifiesta que es un tipo de contrato con modalidad que ya fue abolida en años anteriores por la ley de justicia laboral. Sin embargo, 5 profesionales manifestaron que no existe vulneración puesto que los contratos del sector productivo lo que pretenden es brindar oportunidades de trabajo y generar un espacio de confianza entre empleado y empleador al momento de querer celebrar un contrato indefinido, además, añaden que no debe existir una confusión con respecto a la estabilidad laboral, aunque este principio garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, esto no significa que vaya a ser perenne o para siempre, ya que existen causas en las cuales las partes de la contratación laboral se pueden encasillar en caso de que ocurra un actuar de conformidad a lo establecido en el código de trabajo, se deben ver que los contratos del sector productivo, además de los que ya existen con duración determinada, como una oportunidad de crecimiento profesional y económico del trabajador por el tiempo que vaya a durar la labor.

De los 8 profesionales, 5 manifestaron que en un contrato de duración indeterminada existe mayor estabilidad y crecimiento por la posibilidad de que el trabajador pueda crecer en él y aportar mayores recursos al bolsillo del trabajador, contrario a uno de duración fija, sin embargo, esto no significa que exista una transgresión al derecho,

comentarios contrarios a los 3 profesionales restantes donde expresan su inconformidad porque atenta a los derechos de trabajadores.

A los tres profesionales que se les hicieron las preguntas extras manifestaron que los contratos del sector productivo se han estado celebrando con menos frecuencia que el especial emergente ya que uno de ellos indica que los empleados desconocen lo que concierne el sector productivo y cuáles son las actividades por las cuales ellos se pueden sujetar a celebrar esta modalidad, mientras que los otros dos indicaron que estos contratos son más vistos en otras provincias y se celebran constantemente ya que representan aproximadamente el 50% y va en aumento. Así mismo dos de estos profesionales indican que si han visto que se han celebrado contratos indefinidos incluso antes de la renovación del contrato mientras que el otro no tiene conocimiento de ello.

Con respecto a las opiniones sobre aplicar estos contratos, 5 profesionales manifestaron su conformidad como medida emergente, sin embargo, cada uno de ellos consideró aspectos diferentes, unos consideran que estos generan mayor flexibilidad ya que mientras más flexible sea el trabajo, mayor plaza de empleo se genera, otros creen que deben ser manejados con mucho cuidado en vista que a la larga puede afectar a demás derechos laborales por lo que su uso debe ser de manera responsable sin que deje de lado a la contratación típica, mientras que otros añaden que los contratos cómo tal, no generan empleo, sino más bien, esto depende de los niveles económicos de cada sector. Por otro lado, los tres profesionales restantes están totalmente en desacuerdo al aplicar estos contratos porque consideran que son medidas innecesarias ya que actualmente existen contratos con duración determinada reconocidas en el código de trabajo.

Sobre el principio de progresividad y no regresividad, 5 de los entrevistados determinaron que no existe una vulneración al reducir las 24 horas de descanso forzoso porque el derecho al descanso está siendo tomado en cuenta a la hora de regularlo en el acuerdo ministerial, además que el mismo acto administrativo permite que el trabajo sea desarrollado por 6 días a la semana sin superar las 40 horas semanales, lo que indica que laboró menos de 8 horas diarias por lo que el trabajador de algún modo se le compensa las horas de descanso. Por otro lado, 3 profesionales indican que, si existe vulneración y, dos de ellos expresaron que preferiblemente hay que utilizar la regla general del código de

trabajo donde se reconocen las 48 horas de descanso y los 5 días de trabajo por 8 horas diarias salvo que existan horas complementarias ya que el código de trabajo al ser una ley, va por encima de lo que indique el acuerdo ministerial, que es un acto administrativo.

Así mismo, la mayoría de los entrevistados señalaron que las modalidades contractuales existentes a la fecha son suficientes para poder combatir otra situación similar como lo fue el COVID-19 ya que, además de ellas, existen otras alternativas como las reducciones de jornada y flexibilidad laboral, todo con la finalidad de que ambas partes, es decir empleado y empleador, no se vean perjudicados. Otros consideran que debe existir una limitante en cuanto al uso de esta clase de contratos.

Para finalizar, las opiniones de los entrevistados permitieron determinar dos aspectos sumamente importantes, que los contratos del sector productivo de duración determinada, deben ser bien vistos por combatir aspectos como lo son el desempleo y precarización laboral, aspectos que están prohibidos por la Constitución del Ecuador, en donde su estabilidad laboral si se la garantiza por el tiempo que dure la relación contractual, sin embargo, su aplicación debe ser responsable sin que se vulnere los derechos de los trabajadores y solo para los casos por las cuales el sector productivo le sea necesario.

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA**

## **Título de la propuesta**

Reforma de un artículo innumerado al acuerdo ministerial MDT-2020-220 de la modalidad contractual para los sectores productivos como medida preventiva.

## **Justificación**

Se logró conocer que este modo de contratación nueva que se encuentra siendo aplicada surgió por motivos de pandemia (COVID-19) misma situación que en la actualidad se declaró finalizada por el Ministerio de Salud. Teniendo en cuenta este evento y que mediante el estudio efectuado en la presente investigación siguiendo su objetivo general, se ha podido determinar que, aunque no se presente la transgresión a la estabilidad laboral en el contrato del sector productivo por cuánto a la durabilidad del mismo y que a través del análisis de los criterios profesionales surgidos al aplicar la metodología escogida, se determinó que la aplicación de esta modalidad contractual debe ser empleado de una manera responsable a tal punto que no exceda su uso dejando de lado o en un segundo plano a la contratación típica como lo es el contrato indefinido, modalidad reconocida en el ordenamiento jurídico y demás organismos internacionales como típica.

## **Objeto**

Elaborar una reforma al acuerdo ministerial MDT-2020-220 dónde se presente el uso limitado de esta modalidad contractual de tal manera que el total de trabajadores de las empresas o entidades que conformen el sector productivo no estén sujetos bajo este tipo de contrato si no por un porcentaje máximo, con la finalidad de evitar la mal utilización o uso arbitrario de esta nueva forma de relación de trabajo.

## **Beneficiarios**

Los beneficiarios que se consideraron son tanto el empleador como el empleado. El empleador porque le permite acceder a este tipo de contrato de duración determinada siendo una herramienta de flexibilidad ante las necesidades que se presenten, por otro lado, al trabajador, porque se le brinda la oportunidad de acceder a un empleo que le permita crecer económica y profesionalmente, se le garantiza la estabilidad laboral y tener la posibilidad de acceder a un contrato indefinido que genera mucha más estabilidad que un contrato de duración determinada.

## **Factibilidad**

La reforma al acuerdo ministerial MDT-2020-220 es factible ya que, aunque los contratos de duración determinada como lo es el del sector productivo, permita el acceso al empleo por un tiempo fijo y además logre sancionar ante situaciones arbitrarias en las que llegue a actuar el empleador por cuanto al despido ilegal o injustificado, no debe ser utilizada desmedidamente debido a que la mayoría de los contratos bajo un tiempo definido que existen en el Ecuador, son aplicados según las actividades orientadas para su uso y detalladas en el código de trabajo. El mismo acuerdo ministerial, objeto de este estudio, se refiere a la utilización de este contrato para las necesidades que llegasen a presentar el sector productivo, sin embargo, no establece cuáles son dichas necesidades, por ende, el evitar que exista un uso elevado de estos contratos, brindan mayor control por parte de las autoridades y que su utilidad sea para los fines debidamente justificados.

## **Argumentación de la reforma**

Conocido que el contrato del sector productivo es un modo atípico de contratación con un plazo fijo y ante el análisis realizado hasta este punto en este proyecto, se considera indispensable prever una reforma que se plantea de la siguiente manera:

Añádase después del artículo 5 del acuerdo ministerial MDT-2020-220 como artículo innumerado lo siguiente:

### **Art (...) De la limitación porcentual para el uso del contrato del sector productivo**

Los empleadores que se encuentren bajo las actividades del sector productivo, sin importar su clasificación primaria, secundaria y terciaria podrán celebrar contratos del sector productivo por una cantidad que no exceda al quince por ciento del total de la nómina de los trabajadores de la empresa. No obstante, los empleadores que comienzan a operar con sus actividades, o de expandirse no será necesario que deban adecuarse al nivel del quince por ciento por el término de seis meses desde que se comenzó a operar o expandir el comercio.

El empleador que no cumpla con esta disposición, tendrá una sanción económica mensual equivalente a diez salarios básicos unificados del trabajador en general según lo dispuesto en el código de trabajo art 42 numeral 33

## **Conclusiones**

En el presente trabajo investigativo a razón del principio de estabilidad laboral a la luz del acuerdo ministerial MDT-2020-220 que regula la nueva modalidad contractual para sectores productivos concluye que no existe vulneración al principio mencionado.

Primero, conociendo que el principio de estabilidad laboral busca proteger a los trabajadores ante actuaciones arbitrarias o despidos ilegales por parte del empleador y que a su vez, busque indemnizar al trabajador en caso de que esto ocurriera, y con las argumentaciones dadas por los profesionales del área de derecho laboral y constitucional, se determina que el acuerdo ministerial MDT-2020-220 cumple con estos parámetros y por lo tanto no se vulnera a la estabilidad laboral por cuánto a la duración del contrato se refiere, esto porque dentro de jurisprudencia y doctrina utilizada a lo largo de este trabajo y de la legislación ecuatoriana en materia laboral se reconoce que la terminación del contrato se da por acuerdo de las partes y por la duración de la actividad destinada, a su vez, reconoce la indemnización por despido intempestivo en caso de que el empleador desligue al empleado unilateralmente antes del pacto señalado entre las partes.

Segundo, se concluye que independientemente de la estabilidad laboral, estos contratos deben ser utilizados cuidadosamente y solo para los fines pertinentes ya que son de carácter o duración determinada, donde su uso no se vea aplicado de una forma desmedida y termine reemplazando a la modalidad contractual indefinida, en vista que dicho acuerdo no establece cuales son aquellas necesidades por las que se deba implementar esta modalidad, también se reconoce tanto por la normativa, doctrina y criterios profesionales que los contratos de duración indefinida permiten mayor seguridad laboral, mayor fijación laboral y mayor crecimiento económico a los trabajadores puesto que generan diversos beneficios que no ocurren con los contratos definidos.

Tercero, a razón del principio de progresividad y no regresividad que determina que los nuevos aspectos legales permitan la no regresión de derechos ya adquiridos y reconocidos en la Constitución del Ecuador y demás normas jurídicas y por lo tanto no

perjudique a los sujetos beneficiados de aquello y esto con respecto al acuerdo ministerial objeto de este estudio, se concluye que no existe vulneración al mismo principio al aplicar una reducción de horas en cuanto a los días de descanso forzosos dejando solo un día de posibilidad como regla general, ya que el descanso se encuentra siendo reconocido, las horas de trabajo no serán superiores a las 40 semanales y de algún modo se compensan las horas de descanso en caso que el trabajador labore por 6 días de la semana lo que significa que diariamente trabajó menos de las 8 horas de trabajo, además que las partes pactan estos aspectos previo a la contratación por lo que podrían dejarlo simple y llanamente a las 48 horas de descanso siguiendo lo que indica el código de trabajo.

Y finalmente, es evidente que la aplicación de este acuerdo ministerial busca la creación de plazas de trabajo, que permitan el crecimiento económico de la parte trabajadora y empleadora y que su aplicación cumple con el marco legal y jurisprudencial internacional, sin embargo, es importante recalcar que al ser un contrato de plazo fijo, su aplicación permite cubrir plazas de trabajo determinadas, pero su aplicación debe ser en el límite que no permita un uso arbitrario o abusivo por la parte empleadora ya que esto acarrea una inseguridad por la no posibilidad de generar un empleo más fijo y demás beneficios que se le otorgan al empleado por efectos de antigüedad.

### **Recomendaciones**

Además de las conclusiones presentadas, se consideran las siguientes recomendaciones a tomar en cuenta:

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo que las modalidades contractuales existentes son suficientes para enfrentar una situación de precariedad laboral en caso que ocurra una afectación como lo fue el COVID-19 por lo que se deben ajustar cada una de ellas a tal modo que los trabajadores no se vean afectados a la hora de aplicar esta clase de contratos.
- Se recomienda elaborar un seguimiento de inspección constante por parte de los Inspectores de Trabajo y que mediante informes se determine la concurrencia de la celebración de esta modalidad contractual en los sectores productivos
- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo añada en el acuerdo ministerial para los sectores productivos la definición de lo qué es o comprende el sector

productivo y las actividades por las cuales pueden ser sujetas a celebrar estos contratos con la finalidad de que exista mayor control a la hora de aplicar estos contratos, evitando su mal uso y que el empleador conozca de los alcances del mismo.

## Referencias

- Aman, A., & Pangol, A. (2022). Sostenibilidad del empleo en tiempos de COVID-19, en Ecuador. *Gale Academic Onefile*.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Ediciones Legales. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#>
- Asamblea Nacional. (01 de diciembre de 2021). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Ecuador: Registro Oficial No. 229.
- Asamblea Nacional Constituyente. (6 de marzo de 1945). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Relaciones exteriores: [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_1945.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1945.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (28 de abril de 2023). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de Acnur: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Código de Trabajo*. Ediciones Legales.
- Azuero, Á. (2018). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Publicación de Dialnet*, 112.
- Bermeo, C., & Santamaría, J. P. (14 de enero de 2022). *El despido intempestivo y la carga probatoria*. Obtenido de Polo del Conocimiento: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3507/html>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Universidad de Los Andes*,. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2264>
- Cámara de industrias y producción . (7 de marzo de 2022). *El sector productivo ecuatoriano firmó un manifiesto con sus compromisos para transformar*

*positivamente al país*. Obtenido de Cámara de industrias y producción :  
<https://www.cip.org.ec/2022/03/07/el-sector-productivo-ecuatoriano-firmo-un-manifiesto-con-sus-compromisos-para-transformar-positivamente-al-pais/>

Caso Lagos del Campo VS Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de Agosto de 2017).

Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Colombia:  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>

Contrato a termino fijo- Estabilidad en el empleo, Sentencia N°. C-588/95 (Corte Constitucional de Colombia 7 de Diciembre de 1995).

Corte Constitucional de Colombia. (1994). *Sentencia C-023, 1994*. Obtenido de Corte Constitucional de Colombia: [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co)

Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte Constitucional*. Quito, Ecuador: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional (CEDEC).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *La Corte IDH declara por primera vez la vulneración al principio de estabilidad laboral de un trabajador con motivo de su despido*. San José, Costa Rica: Corte IDH\_CP-39/17.

Cuadrado, V. (2021). *La estabilidad laboral y cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por covid-19, Ecuador*. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34166>

- Escandón, M. (2018). *Repositorio Digital Universidad del Azuay*. Obtenido de Los principios constitucionales del derecho de trabajo y su aplicación en el Ecuador: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8556/1/14246.pdf>
- Espinoza, L., & Lilia, F. (05 de 05 de 2021). *Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16431>
- Ferro, V. (s.f de s.f de 1998). *Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral*. Obtenido de Dialnet: [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es)
- Grajales, T. (27 de marzo de 2000). *TIPOS DE INVESTIGACION*. Obtenido de <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Henández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la ivnvestigación sexta edición*. México : Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana,.
- Hernández, S., Collado, F., & Lucio, B. (2003). *Metodología de la investigación*. Obtenido de McGraw-Hill Interamericana: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2022). *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Anual*. Quito: Publicaciones Inec.
- Martínez, F. (2022). *Repositorio digital ecotec* . Obtenido de Análisis sobre la efectividad del Visto Bueno en la Ciudad de Guayaquil por actos de indisciplina o incumplimiento de obligaciones del trabajador, en el periodo 2021– 2022.: <https://repositorio.ecotec.edu.ec/bitstream/123456789/440/1/MARTINEZ%2c%20FABRICIO.pdf>

Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pescas. (2022). *Boletín de cifras del sector productivo*. Quito: Publicado por el Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pescas .

Ministerio de Salud Pública. (11 de mayo de 2023). *Ecuador se suma a la decisión de la OMS de poner fin a la emergencia en salud pública por COVID-19*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: <https://www.salud.gob.ec/ecuador-se-suma-a-la-decision-de-la-oms-de-poner-fin-a-la-emergencia-en-salud-publica-por-covid-19/#>

Ministerio de Trabajo. (08 de mayo de 2023). *Contratos del sistema único de trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo (SUT): <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>

Ministerio de Trabajo e inclusión. (1 de abril de 2023). Ley de entorno laboral. *Lovdata*. Noruega.

Ministerio del Deporte. (04 de Diciembre de 2013). *Reglamento para la aprobación , reformas acuerdos ministerio del deporte*. Obtenido de <https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-PARA-APROBACION-REFORMAS-ACUERDOS-MINISTERIO-DEL-DEPORTE.pdf>

Ministerio del Trabajo. (30 de Octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-220*. Obtenido de Ministerio del trabajo: [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)

Monesterolo, G. (2015). *Curso del derecho laboral ecuatoriano*. Loja: Ediloja.

Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263979002/>

- Montachana, D. (2020). *Negocio electrónico en los sectores productivos del Ecuador*.  
Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31465/1/783%20MKT.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1945). *Naciones Unidas*. Obtenido de Carta de las Naciones Unidas: <https://www.un.org>
- Organización Internacional de Trabajo. (1982). Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. *R166 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)*. Ginebra.
- Organización internacional de trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
- Organización Internacional de Trabajo. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_757163.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El empleo atípico en el mundo*. Ginebra: Prodoc.
- Pacheco, J. (13 de julio de 2019). *Sectores Económicos (clasificación , características e importancia)*. Obtenido de Web y empresas:  
<https://www.webyempresas.com/sectores-economicos/>
- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Obtenido de

Repositorio digital de la Universidad Andina Simón Bolívar:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8021>

Piñas, L. (20 de 08 de 2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19*. Obtenido de Scielo:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext)

Proaño, S., Quiñonez, E., Molina, C., & Mejía, O. (2019). Desarrollo económico local en Ecuador: Relación entre producto interno bruto y sectores económicos. *Revista de Ciencias Sociales, Universidad del Zulia*, 82-98. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/280/28065583005/html/>

Real Academia Española. (2023). *Remuneración*. En Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). Obtenido de

<https://dpej.rae.es/lema/remuneraci%C3%B3n>

Rojas, G., & Herrera, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 103. Obtenido de

[https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde\\_adapt/article/view/892](https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/article/view/892)

Sánchez, A., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2020). Evolución del Producto Interno Bruto -PIB, en Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de

[https://fca.uta.edu.ec/v4.0/images/OBSERVATORIO/dipticos/Diptico\\_N60.pdf](https://fca.uta.edu.ec/v4.0/images/OBSERVATORIO/dipticos/Diptico_N60.pdf)

Sentencia de tutela, Sentencia T-962/08 (Corte Constitucional de la República de Colombia 7 de octubre de 2008).

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Colombia: Gente Nueva.

Vega, M., & Martínez, D. (Julio de 2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo* . Obtenido de Internacional Labour Organization:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---)

[declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_11\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)

Villamar, A., & Guananga, E. (2019). *Análisis de la Participación del Sector Terciario en la Economía del Ecuador, Periodo 2014-2018*. Obtenido de Repositorio digital de la

Universidad de Guayaquil: [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46548/1/T-](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46548/1/T-VILLAMAR%20TUTIVEN%20ABIGAIL%20Y%20GUANANGA%20TORRES%20SARA.pdf)

[VILLAMAR%20TUTIVEN%20ABIGAIL%20Y%20GUANANGA%20TORRES%20S](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46548/1/T-VILLAMAR%20TUTIVEN%20ABIGAIL%20Y%20GUANANGA%20TORRES%20SARA.pdf)

[ARA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46548/1/T-VILLAMAR%20TUTIVEN%20ABIGAIL%20Y%20GUANANGA%20TORRES%20SARA.pdf)