



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Escuela de Derecho**

**JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN RELACIÓN A  
LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES QUE  
PRETENDEN DINAMIZAR LA JORNADA LABORAL EN  
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Autor:

**Santiago José Montesinos Webster**

Director:

**Ab. Sebastián Diego Medina Altamirano**

**Cuenca – Ecuador**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes, con su amor incondicional, esfuerzo y ejemplo me han enseñado el verdadero valor del trabajo, la constancia y el sacrificio. Este logro es tanto mío como suyo, porque sus enseñanzas han sido la base de cada paso que he dado en este camino.

A mi hermana, por compartir conmigo este camino, por su apoyo y por estar presente en los momentos importantes.

A mis abuelos, quienes con sus historias, cariño y consejos llenos de vida representan un ejemplo de fortaleza y sabiduría, recordándome siempre la importancia de soñar en grande sin perder de vista lo esencial.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres, por su apoyo incondicional, su amor y por ser mi mayor ejemplo de dedicación y perseverancia. Gracias por enseñarme que, con esfuerzo y compromiso, cualquier meta es alcanzable, y por brindarme la confianza necesaria para avanzar con seguridad en cada paso de este camino.

A mi director de tesis, Ab. Sebastián Medina, por su guía y dedicación en la elaboración de este trabajo. Su compromiso y apoyo fueron de gran ayuda para alcanzar este logro.

A mis amigos, por estar presentes en cada etapa de este camino. Gracias por su compañía y por hacer más llevadero este proceso con su amistad y motivación. Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar este logro.

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación analiza las diferencias existentes entre la jornada ordinaria de trabajo regulada en el Código del Trabajo y la jornada laboral establecida en las nuevas modalidades contractuales implementadas en el año 2020. Estas modalidades, emitidas por el Ministerio de Trabajo, buscan dinamizar la jornada laboral en sectores estratégicos como el productivo, turístico y/o cultural y creativo, de emprendimiento y juvenil, con la finalidad de fomentar la productividad y competitividad en el contexto económico actual.

La investigación se basa en un análisis histórico y jurídico de la evolución de la legislación laboral ecuatoriana en relación a la jornada de trabajo, empleando una metodología cualitativa y descriptiva. Este trabajo analiza cómo las nuevas modalidades contractuales permiten una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada laboral, adaptándola a las necesidades de cada sector específico sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que, aunque estos cambios aportan mayor adaptabilidad para ciertos empleadores, también generan inquietudes en relación con el bienestar de los trabajadores, particularmente en lo que respecta al equilibrio entre la vida laboral y personal. La tesis concluye que, si bien las modalidades contractuales promueven una adaptación al mercado laboral y responden a demandas específicas de ciertos sectores, es esencial mantener condiciones laborales justas y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** adaptabilidad laboral, dinamización laboral, jornada laboral, modalidades contractuales, sectores estratégicos.

## ABSTRACT

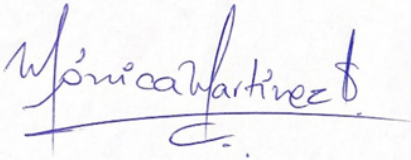
This work analyzes the differences between the ordinary working day regulated in the Labor Code and the working hours established by new contractual modalities implemented in 2020. These new modalities, issued by the Ministry of Labor, aim to promote productivity and competitiveness in strategic sectors such as production, tourism, and cultural and creative industries, as well as to address the needs of youth employment.

The research employs a historical and legal analysis of Ecuadorian labor law, utilizing a qualitative and descriptive methodology. It examines how the new contractual modalities provide greater flexibility in working hours, allowing them to be adapted to the specific needs of each sector without infringing upon workers' fundamental rights.

The findings suggest that while these changes provide more adaptability for employers, they also raise concerns about workers' welfare, especially regarding work-life balance. The thesis concludes that while the new contractual arrangements help to enhance labor market flexibility and cater to sector-specific demands, it is crucial to ensure that fair working conditions and the protection of workers' rights are maintained.

**Keywords:** labor adaptability, labor dynamization, working hours, contractual modalities, strategic sectors.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.

Cod. 29598

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract .....	v
Índice de Contenido .....	vi
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO 1 JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....</b>	<b>3</b>
1.1.    Antecedentes Históricos .....	3
1.2.    Clasificación de la Jornada Laboral.....	5
1.2.1.    Jornada Ordinaria de Trabajo .....	5
1.2.2.    Jornada diurna, nocturna y mixta .....	7
1.2.3.    Jornada Parcial Permanente .....	8
1.2.4.    Jornada Reducida de Trabajo .....	10
1.2.6.    Jornada Suplementaria .....	11
1.2.7.    Jornada Extraordinaria .....	12
1.2.8.    Jornada de Recuperación.....	13
1.2.9.    Descansos .....	14
<b>CAPÍTULO 2 NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES reguladas en acuerdos ministeriales 2020 .....</b>	<b>19</b>
2.1.    Tipos de contratación para diversas realidades .....	19
2.2.    Contrato Productivo.....	21
2.3.    Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo.....	25
2.4.    Contrato de Emprendimiento .....	29
2.5.    Contrato Joven y de Formación.....	33
<b>CAPÍTULO 3 ANÁLISIS COMPARATIVO: JORNADA LABORAL ORDINARIA Y LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES a partir del año 2020.....</b>	<b>39</b>
3.1.    Diferencias entre la Jornada Laboral Ordinaria y la establecida en las Nuevas Modalidades Contractuales a partir del año 2020 .....	40
3.2.    Aspectos similares entre la Jornada Ordinaria de Trabajo y la establecida en las Nuevas Modalidades Contractuales a partir del año 2020 .....	44
Conclusiones .....	47
Bibliografía .....	50

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las relaciones laborales en Ecuador experimentan una transformación profunda debido a la necesidad de adaptarse a las cambiantes demandas económicas y a las particularidades de sectores estratégicos como el productivo, turístico y/o cultural y creativo, así como el de emprendimiento y juvenil. Esta transformación responde a la demanda de mayor dinamismo y adaptabilidad en los sistemas laborales, tanto para los empleadores como para los trabajadores. En este contexto, el presente trabajo de titulación se enfoca en analizar las diferencias y similitudes entre la jornada ordinaria de trabajo, regulada en el Código del Trabajo, y las nuevas modalidades contractuales implementadas en el año 2020 por el Ministerio de Trabajo, diseñadas para fomentar la productividad y competitividad en sectores con necesidades específicas.

La motivación de este análisis radica en comprender cómo la legislación laboral ha evolucionado para ofrecer una jornada laboral flexible que satisfaga las demandas de ciertos sectores económicos sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores. Aunque estas nuevas modalidades buscan adaptarse a las particularidades de cada sector estratégico, surge la preocupación sobre sus efectos en el bienestar de los trabajadores y su derecho a un equilibrio entre la vida personal y laboral.

La problemática central de este trabajo se basa en el contraste entre la jornada laboral ordinaria, que establece un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales, y las disposiciones de las nuevas modalidades contractuales, que pretenden una distribución más flexible del tiempo laboral, permitiendo que la jornada laboral sea distribuida hasta en 6 días a la semana, así como jornadas continuas de hasta 20 días, con descansos acumulados según las necesidades del sector. Este enfoque representa una desviación del esquema tradicional de la jornada laboral en la legislación ecuatoriana, generando interrogantes sobre sus repercusiones en el ámbito laboral.

Para abordar esta problemática, el estudio se fundamenta en un análisis jurídico de la jornada laboral desde perspectivas históricas y normativas, considerando la evolución de las relaciones laborales en el contexto ecuatoriano. La metodología utilizada es cualitativa, de tipo bibliográfico y descriptivo, lo cual permite un análisis detallado de los cambios normativos y sus posibles repercusiones en la legislación ecuatoriana.

El trabajo se organiza en torno a la construcción de un marco teórico y conceptual que permita comprender de manera integral las características, diferencias y similitudes existentes entre la jornada ordinaria establecida en el Código del Trabajo y la establecida en las modalidades contractuales analizadas. Se inicia con un análisis exhaustivo de la jornada laboral ordinaria establecida en el Código del Trabajo, identificando sus fundamentos y sus características principales. Posteriormente, se describen las nuevas modalidades contractuales introducidas en acuerdos ministeriales específicos creados en el año 2020, destacando cómo pretende dinamizar la jornada laboral en beneficio de sectores específicos, y promoviendo el empleo y la productividad en áreas clave para el desarrollo económico del país.

Este estudio aspira a contribuir a una comprensión más profunda de las implicaciones de la jornada laboral establecida en las nuevas modalidades contractuales en la legislación ecuatoriana, proporcionando un análisis objetivo de los beneficios y desafíos que representan estas reformas. Los resultados obtenidos buscan ofrecer una base sólida para comprender el impacto de estas modalidades contractuales y promover un sistema laboral adaptable a las necesidades del mercado laboral, sin desconocer los derechos fundamentales y garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores.



# CAPÍTULO 1

## JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

### 1.1. Antecedentes Históricos

La evolución de la jornada laboral ha experimentado cambios significativos a lo largo de la historia y se ha adaptado a las distintas estructuras económicas y sociales. Desde la época primitiva hasta las estructuras actuales, las modificaciones en cuanto a la duración y condiciones de la jornada laboral reflejan avances en la búsqueda del equilibrio entre la productividad y el bienestar de los trabajadores.

A decir de Monesterolo el trabajo consiste en cualquier actividad material o intelectual realizada por el ser humano, efectuando la labor de manera consciente al servicio de otra persona, independientemente del propósito (Monesterolo, Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado, 2018, pág. 1).

A decir de Cabanellas la jornada laboral es el trayecto habitual que se completa en un día, refiriéndose también al tiempo que los trabajadores dedican diariamente a sus labores. Además, constituye la cantidad de horas que, de manera legal, deben cumplirse durante la semana en las actividades laborales (Cabanellas, 2006).

Para Idrovo (1997) la legislación ecuatoriana entiende por jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas; debiendo en este sentido medirse la jornada en función del trabajo efectivamente realizado (pág. 46).

En la época del comunismo primitivo no existía remuneración ni subordinación, las personas buscaban la satisfacción de sus necesidades mediante la oferta de la tierra hacia el hombre, es decir, los bienes que se encontraban en la tierra pertenecían al hombre que lo descubra, caracterizándose principalmente por la caza, recolección y pesca (Idrovo, 1997). Asimismo, este autor señala que, las actividades laborales antes mencionadas se realizaban de acuerdo con las condiciones climáticas a las que estaban sujetos, es otras palabras, no estaban sometidos a horarios fijos ni una estructura laboral formal, además, se caracterizaron por un trabajo colectivo a fin de garantizar su alimentación y refugio.

Posteriormente, en la época de la esclavitud el amo o señorío ejercía un derecho de propiedad sobre el esclavo, debido a que este último era considerado como un objeto, por

lo cual se podía hacer uso de este en cualquier tiempo para la prestación de sus servicios. La relación laboral en esta época estaba relacionada directamente con la explotación laboral de los esclavos apareciendo las primeras nociones de subordinación, pero no recibían ninguna indemnización o reconocimiento económico por el trabajado realizado, el cual era extenso, ya que estaban a disposición de las necesidades de su amo o señorío. La estructura laboral era completamente desigual, en razón que el trabajo prestado por los esclavos tenía únicamente como fin la acumulación de riqueza de sus patronos a expensas de la dignidad humana de los esclavos (Idrovo, 1997, pág. 8).

Por otro lado, en la Edad Media, el feudalismo emergió como la principal estructura económica. Bajo este sistema, los campesinos y trabajadores se comprometían a trabajar la tierra del señor feudal a cambio de protección y una parte de la tierra para su propio uso (Lastra, s/f). La jornada laboral en esta época se caracterizaba por largas horas de trabajo que atendían a las necesidades del señor feudal, quien, al otorgarles un pedazo de terreno, los siervos quedaban endeudados de por vida bajo su servicio.

Por otra parte, la época de la revolución industrial se caracterizó por la aparición de la maquinaria y la automatización de la producción provocando el paso de la mano artesanal a la fabricación mecánica llegando a constituir fábricas a gran escala, generando una gran transformación industrial en las estructuras económicas y sociales. El trabajo en esta época evolucionó en cuanto a la jornada laboral, debido a que, se pasó de las actividades manuales a actividades industriales específicas con horarios fijos, donde los trabajadores se encargaban del manejo de la maquinaria. Las jornadas laborales eran largas y agotadoras debido a que las máquinas funcionaban todo el día y la noche, sin que existan regulaciones laborales en cuanto a la jornada permitida (Martínez, 2023).

De lo antedicho se puede constatar que la jornada laboral ha estado sujeta a una larga lucha histórica por alcanzar el objetivo de la regulación laboral. Los trabajadores laboraban largas horas, lo que repercutió en la salud y rendimiento de estos (Grané, 2021). Por tal motivo, en el año 1886 se dio un movimiento social en Chicago, Estados Unidos, el cual tenía por objeto la disminución de la jornada laboral a 8 horas diarias, teniendo presente el lema “ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio, y ocho horas de descanso” (Embling, 1856), con lo cual se declaró a partir de esa fecha al 01 de mayo de cada año como el Día Internacional del Trabajo (Bernal, Rondon, & Melo, 2019).

Posteriormente, con la firma del Tratado de Versalles en el año 1919, surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores, y además regular y promover los derechos laborales, la justicia y la paz. En dicho año se realizó la primera conferencia de la OIT, la cual tuvo por objeto tratar el tema referente a la jornada laboral, llegando a determinarse una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y, posteriormente, en el año 1935 se determinó una disminución a la jornada llegando a ser de solamente 40 horas semanales. Cabe indicar que el Ecuador no ratificó el convenio que estipuló esta reducción (Monesterolo, 2013).

En Ecuador en el año 1916 se dictó la primera ley obrera, la cual estableció que la jornada máxima de trabajo para todo trabajador que a cambio de una remuneración prestare sus servicios lícitos y personales no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales, determinando que los días domingo serán de descanso obligatorio. Posteriormente en el año 1938 se promulgó el Código del Trabajo, el cual codificó las leyes que se habían decretado hasta el momento referente a la regulación del derecho laboral y determinando una jornada máxima de 44 horas semanales (Monesterolo, 2013).

Es menester indicar que la jornada concebida en esta época, provocó un deterioro a consecuencia del cansancio tanto físico como mental en los trabajadores, debido a que esta regulación establecía una alta cantidad de horas de trabajo durante la semana, otorgándoles solamente un día de descanso.

Por tal motivo, a partir del año 1980 se redujo las horas laborables a 40 semanales, las cuales serían distribuidas en 5 días a la semana, otorgándoles a los trabajadores obligatoriamente dos días de descanso, con lo cual se logró mejorar la productividad y salud física y mental de los trabajadores (Monesterolo, 2013). Cabe mencionar que la regulación mencionada anteriormente es la que se encuentra en vigencia actualmente, es decir, la presente jornada se encuentra en el actual Código del Trabajo en el artículo 47.

## **1.2. Clasificación de la Jornada Laboral**

### **1.2.1. Jornada Ordinaria de Trabajo**

El Código del Trabajo en Ecuador garantiza una protección adecuada a los derechos de los trabajadores, estableciendo de manera precisa los derechos y obligaciones de las partes implicadas en la relación laboral (Pacheco, 2010, pág. 1).

De lo antedicho cabe hacer referencia a la jornada ordinaria de trabajo que se encuentra regulada en el Art. 47 del Código del Trabajo (2005) el cual manda: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario”.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser común o especial. La jornada común es la que se encuentra establecida en el Art. 47 del Código del Trabajo, es decir, las ocho horas diarias y 40 horas semanales, mientras que, la jornada especial puede ser de menor o mayor duración (Moncayo, 2012).

La jornada especial es aquella en virtud de la cual los trabajadores por la naturaleza de sus actividades laborales no pueden sujetarse a la jornada común sino requieren de horarios especiales, entonces, el número de horas de trabajo será de acuerdo con comisiones sectoriales (Universidad Estatal de Milagro, 2018).

En la legislación ecuatoriana se contempla la posibilidad de realizar jornadas especiales de menor duración, es decir, cumpliendo jornadas inferiores a 8 horas diarias y 40 horas semanales ante lo cual se paga remuneración completa de la jornada ordinaria, o al contrario más horas diarias y semanales que la dispuesta en la jornada ordinaria común. Esta jornada se aplica a los trabajadores que por la naturaleza de sus labores o por condiciones específicas no pueden cumplir con la jornada estándar que comúnmente se la conoce.

Según Monesterolo dentro de esta jornada se encuentra el trabajo en el subsuelo; el trabajo de adolescentes mayores de 15 años; el trabajo de la madre lactante; etc. (Monesterolo, 2018, pág. 107).

Con relación a la jornada especial de trabajo en el subsuelo, no se podrá laborar más de 6 horas en el día, y, solamente por concepto de horas suplementarias, podría extenderse por una hora más al día con el recargo que corresponda (Monesterolo, 2018).

En cuanto al trabajo de adolescentes mayores de 15 años, el artículo 84 del Código de la Niñez y Adolescencia (2003) manda que bajo ningún concepto podrá exceder de los cinco días a la semana, con un máximo de 6 horas diarias, sin embargo, se debe tener en cuenta que de ninguna manera el horario de trabajo de los adolescentes podrá interferir con el ejercicio de su derecho a la educación.

Con respecto a la jornada especial de trabajo de la madre lactante, el artículo 155 inciso 3 del Código del Trabajo manda que la jornada laboral de la madre lactante será de

6 horas durante los 15 meses posteriores a la finalización de su licencia de maternidad, de acuerdo con sus necesidades (Código del Trabajo, 2005, Art. 155).

Así mismo, la legislación ecuatoriana permite una jornada ordinaria especial de mayor duración, es decir, más de 8 horas diarias o 40 horas semanales, la cual se aplica en determinados sectores en donde la demanda laboral es sumamente alta, por ende, el dinamizar los horarios de sus trabajadores es indispensable, ya que, solamente con el horario que plantea la jornada ordinaria común no sería posible el éxito de estos sectores productivos.

Con respecto a esta jornada Monesterolo menciona que son las que realizan los empleados de confianza y dirección; los guardianes o porteros residentes; los agentes viajeros, de seguros o de comercio y los trabajadores del transporte (Monesterolo, 2018, pág. 109).

Acerca de la jornada especial para las tres primeras clases de trabajadores antes mencionados, el artículo 58 del Código del Trabajo (2005) manda que en cuanto a la remuneración, no será tomado en cuenta como trabajo suplementario el realizado fuera del horario legal establecido en el contrato inicial por empleados con funciones de confianza y dirección, sin dejar a un lado aquellos que representen a su patrono de cualquier manera; agentes viajeros, de seguros, o comerciantes como vendedores y compradores que no estén sujetos a un horario fijo; y guardianes o porteros residentes, siempre que exista un contrato escrito ante la autoridad competente que detalle los requisitos y la naturaleza de las labores.

Es importante tener en cuenta que el tiempo de la jornada laboral a la que se refiere el Art. 47 del Código del Trabajo es el tiempo de trabajo efectivo, es decir, el número de horas que el trabajador debe estar a plena disposición del empleador para las tareas que este último le encargue en razón de la naturaleza del trabajo, es decir, en este caso no se refiere al lapso que le toma al trabajador llegar a la plaza o lugar de trabajo, sino únicamente son horas en las que permanece en el trabajo realizando las funciones a él encomendadas.

### **1.2.2. Jornada diurna, nocturna y mixta**

La jornada laboral se clasifica por las horas del día, dentro de la cual se encuentra la jornada diurna, nocturna y mixta. Cada una de estas jornadas se desarrolla en diferentes

horas del día y determinan los derechos y garantías a los que están sujetos los trabajadores.

La jornada diurna es aquella que se realiza durante las horas del día, se encuentra comprendida entre las 6h00 y las 19h00, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 47 del Código del Trabajo, es decir, un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales (Moncayo, 2012). Esta jornada se utiliza con el fin de aprovechar la luz del día y fomentar un trabajo laboral saludable. A manera de ejemplo, se puede indicar que esta jornada es utilizada comúnmente en entidades financieras, centros educativos y oficinas corporativas, ya que, son instituciones que requieren de la luz del día para desarrollar sus operaciones.

Por el contrario, la jornada nocturna de conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Código del Trabajo, es aquella que se encuentra comprendida entre las 19h00 y las 6h00 del día, sin embargo, al ser realizada en horas nocturnas se confiere al trabajador un recargo del 25% adicional por cada hora laborada que se encuentre comprendida en el horario antes mencionado (Código del Trabajo, 2005, Art. 49). Como ejemplo de la presente jornada se encuentran hospitales, servicios de transporte e industrias.

Por último, la jornada mixta es aquella que se realiza tanto en horas del día como en horas de la noche, es decir, la jornada en la cual el trabajador desempeña sus labores diarias se encuentra comprendida por horas diurnas y nocturnas. En este caso cabe tener presente que el trabajador tendrá derecho a la remuneración común establecida para la jornada diurna y además deberá ser beneficiario del recargo del 25% por cada hora laborable que se encuentra estipulado para la jornada nocturna (Moncayo, 2012). Para ejemplificar esta jornada, comúnmente es utilizada en restaurantes, hoteles y aeropuertos, ya que, este tipo de instituciones trabajan tanto en horas del día como en horas de la noche.

### **1.2.3. Jornada Parcial Permanente**

En el año 2008 la Asamblea Constituyente emitió el Mandato Constituyente No. 8, el cual tenía como uno de sus objetivos eliminar la contratación por horas debido a que vulneraba los derechos de los trabajadores, en razón que no tenían una remuneración equilibrada ni podían celebrar contratos colectivos. Empero, el artículo 2 del referido mandato pretendió fortalecer el tipo de contratación mediante la jornada parcial

permanente, con la cual los trabajadores gozarán de estabilidad (Asamblea Nacional, 2008).

Por lo referido, la jornada parcial permanente, toma mayor fuerza, ya que existían un sinnúmero de empresas que tenían a sus trabajadores laborando bajo la modalidad de trabajo por horas, pasando a ser más utilizados, constituyéndose de esta manera en una alternativa para que los trabajadores que por diversas circunstancias se les imposibilitaba trabajar durante la jornada completa, puedan laborar y subsistir, y, de la misma manera para los empleadores, que por la naturaleza del trabajo a realizarse no era necesario que sus trabajadores laboren a tiempo completo (Zamora, 2013).

El Código del Trabajo del Ecuador no ha establecido de manera específica qué debería entenderse por jornada parcial permanente. Sin embargo, de conformidad con el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135 se debe entender que es aquella jornada en virtud de la cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales durante determinadas horas al día, semana o mes, sin sobrepasar las 8 horas diarias, 40 horas semanales ni las 160 horas al mes, teniendo en consideración que el trabajador no podrá laborar por más de 36 horas a la semana (Acuerdo Ministerial 2018-0135, 2018).

Cabe indicar que los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que laboren en jornada completa. Entonces, es un contrato que, por la naturaleza de las labores a realizarse, es indefinido y por ende genera estabilidad laboral (Acuerdo Ministerial 2018-0135, 2018).

El artículo 82 del Código del Trabajo (2005) establece la remuneración que debe ser percibida por los trabajadores que laboran bajo la modalidad de jornada parcial permanente, por lo cual manda que en esta jornada la remuneración y beneficios legales deberán ser pagados tomando en cuenta la proporcionalidad de la remuneración y beneficios a la que hubiere lugar si se trabajara en jornada completa, la cual no podrá ser inferior a la determinada en la ley.

En el año 2018 el Ministerio de Trabajo expidió un Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135 con el propósito de regular la contratación mediante jornada parcial permanente. En sus artículos 3 y 4 establece que su naturaleza es indefinida y genera estabilidad laboral, permitiendo inclusive el establecimiento de un período de prueba de 90 días (Acuerdo Ministerial 2018-0135, 2018, Arts. 3-4).

De la misma manera, en su artículo 7 indica que los trabajadores que se encuentren laborando bajo esta modalidad contractual gozarán de 15 días de vacaciones al año y a partir del quinto año de trabajo gozarán de un día adicional de descanso independientemente de la jornada (Acuerdo Ministerial 2018-0135, 2018, Art. 7).

Por último, es menester hacer referencia a lo que indica Palacios cuando determina las ventajas que trae consigo la jornada parcial permanente para el trabajador, como son la estabilidad laboral, la obtención de todos los beneficios legales, dinamismo laboral, la inserción de trabajadores jóvenes al campo productivo y además permite tener más de un empleo. Así mismo, se pueden mencionar una serie de ventajas para el empleador, como son la mejora en la productividad, optimización de tiempo y recursos, reducción de costos (Palacios, 2016).

#### **1.2.4. Jornada Reducida de Trabajo**

La jornada laboral establecida en la legislación es de un máximo de 40 horas semanales, sin embargo, los trabajadores suelen pasar mucho más tiempo fuera de casa debido al tiempo adicional necesario para desplazarse hacia y desde el lugar de trabajo, con lo cual se ha visto reducido su tiempo personal para dedicarlo a su familia, estudio y descanso. Por tal motivo, en España se ha tratado de implementar una conciliación laboral, con el objetivo de buscar un equilibrio entre la vida profesional y personal de los trabajadores, siendo una de estas medidas la reducción de la jornada laboral (Stel Order, 2024).

El artículo 47.1 del Código del Trabajo se refiere a la jornada reducida de trabajo, la cual consiste en una reducción de las horas laborables de los trabajadores, sin embargo, cabe indicar que la reducción a la que se refiere no puede ser inferior a treinta horas semanales (Código del Trabajo, 2005, Art. 47).

Esta jornada solamente podrá ser pactada en casos excepcionales mediante acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador y aprobación del Ministerio de Trabajo, siempre y cuando no dure más de 6 meses, pudiendo ser renovada por el mismo tiempo por una sola vez. El Ministerio de Trabajo podrá solicitar a la empresa que requiere hacer uso de esta jornada, que indique argumentadamente los motivos por los cuales necesita la autorización de esta jornada, ya sea, por fuerza mayor, caso fortuito, disminución de sus ingresos o pérdidas económicas (Monesterolo, 2018).



Respecto al reparto de dividendos, estos podrán ser repartidos únicamente cuando el empleador haya cancelado a sus trabajadores el valor de las horas reducidas durante el tiempo en el que fue imprescindible el uso de esta jornada, así mismo, a efectos de indemnizaciones por despidos deberá considerarse la última remuneración percibida por el trabajador antes de la disminución de horas (Código del Trabajo, 2005).

#### **1.2.5. Jornada Prolongada de Trabajo**

Además de las jornadas especiales de trabajo, el Código del Trabajo ha sido reformado incluyendo un segundo numeral, es decir, Art. 47.2 en el cual se permite la prolongación de la jornada máxima comúnmente conocida, permitiéndose por la naturaleza misma de la labor a realizarse que sus trabajadores laboren por más de 8 y menos de 10 horas diarias, pero sin sobrepasar las 40 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas en 5 días a la semana (Código del Trabajo, 2005, Art. 47).

Resulta importante entender que jornadas prolongadas de trabajo son aquellas que sobrepasan la jornada ordinaria máxima, ya sea por la labor que se debe realizar y que no puede quedar suspendida o por las labores que se cumplen en días de descanso obligatorio, en todo caso, se puede decir que son horas laborables que se encuentran fuera del contrato de trabajo inicialmente pactado por el trabajador y empleador (Monesterolo, 2013, págs. 66-67).

Sin embargo, cabe tener en cuenta que el artículo 7 en su inciso dos y tres del Acuerdo Ministerial 2016-0158 del Ministerio del Trabajo manda que esta jornada solamente podrá realizársela de manera extraordinaria, por lo tanto, no podrá prolongarse por más de 6 meses dentro del período fiscal al que se refiera, salvo que las partes acuerden en que esta jornada podrá ser renovada, y, de la misma manera indica que los adolescentes, mujeres embarazadas y personas que padezcan de alguna discapacidad no podrán laborar bajo este tipo de jornada (Acuerdo Ministerial 2016-0158, 2016, Art. 7).

#### **1.2.6. Jornada Suplementaria**

La jornada suplementaria es aquella que se realiza de manera continua a la jornada ordinaria de trabajo, es decir, son las horas en las cuales el trabajador se encuentra desempeñando sus actividades laborales fuera de su horario legal establecido en el contrato de trabajo. Estas horas no podrán exceder de 4 horas diarias ni 12 horas a la semana, cabe indicar que las horas suplementarias solamente podrán ser realizada en días hábiles (Moncayo, 2012).

De conformidad con el artículo 55 del Código del Trabajo se establece que la jornada suplementaria se encuentra permitida en nuestra legislación, es decir, que horas de trabajo podrán extenderse de las 8 horas diarias y 40 horas semanales, sin embargo, está deberá ser previamente pactada por escrito y autorizada por el Inspector del Trabajo (Código del Trabajo, 2005, Art. 55).

El Código del Trabajo en el artículo antes mencionado trae consigo una serie de limitaciones a la jornada, esto es, que las horas suplementarias como se lo mencionó anteriormente no podrán exceder de 4 diarias ni 12 semanales, y, en cuanto a la remuneración de estas horas, si el trabajo realizado es en el día hasta las 24h00 deberá pagarse las horas adicionales suplementarias con un recargo del 50%, y si es realizado entre las 24h00 y las 06h00 tendrán un recargo del 100% (Código del Trabajo, 2005, Art. 55).

Es importante mencionar que las horas suplementarias solamente serán pagadas si exceden de la jornada ordinaria común de 8 horas diarias en las que realiza las actividades para las que fue contratado, pero, si un trabajador excede de la jornada ordinaria por realizar actividades sujetas a distintos contratos de trabajo, no será beneficiario de horas suplementarias (Cueva, 1954).

De acuerdo con el artículo 327 del Código del Trabajo las horas que el trabajador ocupe fuera de su horario regular de trabajo, a causa de errores en la ruta, es decir, si se desvía de su ruta prevista por error, el tiempo que le tome enmendar este y regresar a su ruta habitual no podrá ser contabilizado como horas suplementarias, de igual manera, en el caso de que un accidente le fuere atribuible al trabajador, el tiempo que dedique a resolver las consecuencias causadas por el mismo, no podrá ser considerado como horas suplementarias (Código del Trabajo, 2005, Art. 327).

### **1.2.7. Jornada Extraordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo en la legislación ecuatoriana establece como jornada máxima la establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, señalando que todos los trabajadores tendrán dos días consecutivos de descanso obligatorio, sin embargo, esta regla puede ser modificada por la jornada extraordinaria (Monesterolo, 2013).

La jornada extraordinaria es aquella que se cumple fuera de la jornada legal acordada en el contrato de trabajo, es decir, es el trabajo que se realiza específicamente en los días de descanso obligatorio y feriados. Esta jornada debe ser notificada al

Inspector de Trabajo, ya que, se realiza cuando surge en la empresa una situación de fuerza mayor o caso fortuito, o en su defecto, cuando por la naturaleza de las actividades que se desarrollan en la compañía no sea posible suspender las actividades por razones operativas o económicas (Moncayo, 2012).

El artículo 55 del Código del Trabajo (2005) dispone que la remuneración por las horas extraordinarias será pagada con un recargo adicional, por lo cual, el trabajador tendrá derecho a la remuneración de las horas extraordinarias con un recargo del 100%, considerando como base la remuneración de la hora de trabajo diurno.

### **1.2.8. Jornada de Recuperación**

La jornada de recuperación es aquella en virtud de la cual se busca compensar las jornadas laborales en las que ha sido interrumpido el trabajo ordinario de las empresas por diversas circunstancias, ya sea por causas accidentales, imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores (Monesterolo, 2018).

Según el artículo 60 del Código del Trabajo (2005) cuando por las causas antes mencionadas se interrumpiere el trabajo ordinario, los trabajadores tendrán derecho a la remuneración íntegra teniendo en cuenta determinadas reglas:

- El empleador tiene derecho a que sus trabajadores recuperen las horas de trabajo perdidas durante el tiempo de interrupción, trabajando hasta 3 horas adicionales a la jornada en los días subsiguientes, teniendo en cuenta que no se verá obligado al pago de recargo alguno por estas horas.
- El número de horas adicionales que los trabajadores deberán recuperar en los días subsiguientes será hasta la equivalencia del número de horas interrumpidas y del monto de la remuneración.
- En el caso que los empleadores mantengan a los trabajadores en las empresas durante el tiempo de interrupción del trabajo hasta que se reanuden las labores, no tendrán derecho a la jornada de recuperación, salvo el caso que remuneren a los trabajadores con el recargo correspondiente a horas suplementarias por las horas adicionales de trabajo.
- Si el trabajador no acepta realizar el trabajo en concepto de horas suplementarias, deberá realizar la devolución del valor correspondiente a la remuneración del tiempo de la interrupción.

- Esta jornada solamente podrá realizársela previa autorización del Inspector de Trabajo, quien deberá recibir por parte el empleador una solicitud indicando la causa de la interrupción, número de horas y la manera en el cual se recuperará la jornada.

### **1.2.9. Descansos**

De la mano de la jornada laboral, necesariamente se debe reconocer descansos, por el bienestar y la productividad de los trabajadores. Los descansos laborales son un derecho, el cual está reconocido en la legislación ecuatoriana. Durante los descansos, los trabajadores logran recuperarse del cansancio físico y mental a largo plazo, lo que les permite regresar a sus actividades con una mente y un cuerpo sanos. Entonces, los descansos no deben ser vistos simplemente como una interrupción de las actividades laborales, sino como una inversión en la salud y rendimiento a largo plazo de los trabajadores.

A decir de Cabanellas el descanso es una suspensión temporal del trabajo, una pausa en la actividad laboral que permite un momento de descanso. Implica un descargo de preocupaciones, y puede considerarse como una tregua ante una situación adversa (Cabanellas, 2006).

El descanso es fundamental en las relaciones laborales, debido a que mejora la salud física y mental de los trabajadores, permitiendo que el cuerpo recupere la energía desgastada durante la prestación de sus servicios. Las jornadas laborales establecidas en los diferentes cuerpos legales establecen un límite al trabajo, es decir, plantean los descansos como necesarios, ya que, el exceso de trabajo repercute de manera directa en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, se ha determinado que una vez que las horas de trabajo exceden de la jornada ordinaria común, los empleadores serán sancionados con el pago de un recargo adicional en beneficio de los trabajadores por cada hora laborada (Monesterolo, 2013).

Existen descansos diarios, semanales, obligatorios y las vacaciones anuales. Esta clasificación de descansos se encuentra regulado en el Código del Trabajo a partir del artículo 50. El descanso diario es aquel que se encuentra comprendido entre jornadas, el cual puede tener una duración de mínimo 30 minutos y máximo de 2 horas, también hay descanso diario del fin de la jornada hasta que inicia la siguiente. Mientras que, el descanso semanal, que por regla general suele ser los días sábado y domingo, sin

embargo, esto puede variar de acuerdo con la naturaleza del trabajo con tal que sean 2 días seguidos. Los descansos obligatorios son aquellos días que corresponden a fiestas cívicas, culturales o religiosas, que pueden ser a nivel local o nacional, previstas en el artículo 65 o si así lo determina el Presidente mediante decreto ejecutivo, y, las vacaciones anuales son un derecho que tienen los trabajadores a desconectarse del trabajo por un período de 15 días (Monesterolo, 2018).

#### *1.2.9.1. Descanso diario*

El descanso diario se encuentra regulado en el artículo 57 del Código del Trabajo el cual manda que la jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida previo acuerdo entre el empleador y trabajador, en virtud de la cual el trabajador puede disponer de un descanso mínimo de 30 minutos hasta por un máximo de 2 horas, después de haber cumplido con las 4 primeras horas de trabajo (Código del Trabajo, 2005, Art. 57).

#### *1.2.9.2. Descanso semanal*

De conformidad con los artículos 50 y 51 del Código del Trabajo la jornada de trabajo no podrá exceder de 5 días a la semana, por lo que, los trabajadores tienen derecho a dos días de descanso, generalmente los sábados y domingos, sin embargo, en caso de que no puedan ser estos días por las actividades a realizarse, se designarán dos días de la semana distintos a los referidos anteriormente mediante previo acuerdo entre las partes, pero, deberán ser 48 horas consecutivas de descanso (Código del Trabajo, 2005, Arts. 50-51).

Los días de descanso semanal están justificados con el objetivo de preservar la salud de los trabajadores, debido a que el cuerpo de estos necesita descansar y reponer fuerzas, ya que, si no se otorga a los trabajadores un descanso semanal esto influiría directamente en la productividad laboral de los mismos, mientras que, con un descanso adecuado se logra que las actividades a realizarse en el ámbito laboral se cumplan de manera eficaz y eficiente.

El artículo 53 del Código del Trabajo establece que los días de descanso semanal serán remunerados como una jornada de trabajo íntegra, es decir que, aunque los trabajadores no laboren en estos días, de igual manera recibirán el pago completo como si hubieran laborado, y, en el caso de los trabajos a destajo el pago por los días de descanso se calculará en base al promedio de la remuneración devengada en los días hábiles (Código del Trabajo, 2005, Art. 53).

### *1.2.9.3. Descanso Obligatorio*

En cuanto a los días de descanso obligatorio, el artículo 65 del Código del Trabajo manda que los días de fiestas cívicas como el 24 de mayo y 25 de diciembre son días en los cuales los trabajadores no laborarán por ser considerados días festivos, asimismo, indica que los días feriados que en el calendario coincidan con días martes serán directamente trasladados al día lunes de esa semana, y, cuando coincida con días miércoles o jueves serán trasladados al día viernes de la misma semana, mientras que, si coincide con sábados y domingos serán trasladados al viernes anterior o lunes posterior respectivamente, teniendo en cuenta ciertas excepciones (Código del Trabajo, 2005, Art. 65).

Así mismo, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho al descanso para todas las personas, en virtud que este derecho les permite a los trabajadores mejorar y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal, también, señala el derecho al tiempo libre, en el cual los trabajadores podrán realizar actividades personales, de la misma manera se refiere a que la jornada laboral debe tener una limitación razonable, a fin de prevenir agotamiento y fatiga en los trabajadores y que estos puedan descansar y ser más productivos, y, por último, indica el derecho a vacaciones pagadas (Naciones Unidas, 1948).

### *1.2.9.4. Vacaciones*

Según Cabanellas (2006) se entiende por vacaciones: “Temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, [...], a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones” (pág. 481). Entonces, las vacaciones son aquel descanso ininterrumpido del que goza el trabajador con derecho a la remuneración íntegra de estos días por haber prestado sus servicios lícitos y personales durante el año.

Además de los descansos forzosos y los descansos obligatorios, la legislación a previsto el período de vacaciones a fin de que el trabajador pueda descansar y recobrar fuerzas y energías, las cuales fueron desgastadas a lo largo del año laboral. De igual forma, este período les permite a los trabajadores pasar tiempo con sus familias y atender cuestiones que se encuentran fuera del ámbito laboral (Idrovo, 1997).

Los artículos 69 y 70 del Código del Trabajo mandan que todos los trabajadores tienen derecho a gozar de 15 días ininterrumpidos de vacaciones, lo cual incluye días

laborables y no laborables, teniendo en cuenta que para gozar de las mismas deberán encontrarse laborando al menos 1 año para el empleador, además, los trabajadores que se encuentren laborando para un mismo empleador por más de 5 años gozarán del derecho a un día más de vacación por cada año excedente, y, en cuanto a los trabajadores menores de edad gozarán directamente de 18 días de vacaciones al año. Es facultad del empleador determinar si concede los días adicionales por antigüedad o paga en dinero los mismos (Código del Trabajo, 2005, Arts. 69-70).

Con respecto a las vacaciones al ser pagadas, el artículo 71 del Código del Trabajo establece que se lo hará tomando en cuenta la veinticuatroava parte de todo lo recibido por el trabajador durante el año laboral, y, en caso de que el trabajador haya salido de la empresa sin hacer uso de sus vacaciones, estas deberán ser pagadas de acuerdo con el proporcional que le corresponde por el tiempo que haya prestado sus servicios (Código del Trabajo, 2005, Art. 71).

Con relación a la fijación del período vacacional, el artículo 73 del Código del Trabajo manda que el empleador deberá estipular en el contrato al inicio de la relación laboral cual será la fecha en la que el trabajador hará uso de su derecho a vacaciones, caso contrario, será al empleador al que le corresponda indicar con la debida anticipación cuando el trabajador se beneficiará de estas (Código del Trabajo, 2005, Art. 73). Sin embargo, en el supuesto que el trabajador no haga uso de sus vacaciones, podrá obtener una compensación económica por las mismas, de conformidad como lo indica el artículo 76 del Código del Trabajo tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones correspondientes al tiempo de las vacaciones no gozadas (Código del Trabajo, 2005, Art. 76).

Si el trabajador cumple con actividades de confianza para el empleador, y no sean fácilmente reemplazables, de acuerdo al artículo 76 del Código del Trabajo el empleador podrá negar la solicitud de vacaciones del trabajador, pudiendo acumularlas para el año subsiguiente, no obstante, si posteriormente el trabajador llegase a desvincularse de la empresa sin haber tenido el derecho de gozar sus vacaciones pendientes, el empleador se verá en la obligación de remunerar estas vacaciones con un recargo adicional del 100% (Código del Trabajo, 2005, Art. 76).

Por último, cabe indicar que, si el trabajador no se beneficia en un determinado año de las vacaciones a las que tenía derecho, puede acumularlas por 3 años consecutivos, a

fin de poder hacer uso de todas sus vacaciones pendientes en el cuarto año, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 75 del (Código del Trabajo, 2005, Art. 75).

Las vacaciones a las que tienen derecho los trabajadores son irrenunciables, ya que las mismas deben ser disfrutadas, y, por regla general no pueden ser compensadas económicamente, sin embargo, existen circunstancias en las cuales las actividades laborales que se realizan no pueden ser paralizadas, por lo que, los trabajadores reciben una compensación en dinero por las vacaciones no gozadas, no obstante, esta situación solo puede darse por mutuo acuerdo entre la parte trabajadora y la parte empleadora (Labre, 2018).

El Ecuador es uno de los países que goza de menos días de vacaciones al año, por ejemplo, Venezuela goza de 24 días y Brasil de 22 días. Las vacaciones no deben percibirse como un aspecto negativo para las empresas, ya que, una vez que los trabajadores gozan de este derecho al descanso, regresan a laboran más motivados y con una mayor energía y productividad, por lo tanto, es necesario tanto para el bienestar del trabajador como del empleador el derecho a vacaciones (Labre, 2018).



## **CAPÍTULO 2**

### **NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

### **REGULADAS EN ACUERDOS MINISTERIALES 2020**

#### **2.1. Tipos de contratación para diversas realidades**

Desde la antigüedad ha estado presente la lucha de los trabajadores por conseguir mejoras en sus derechos hasta alcanzar un trabajo digno, una remuneración justa, estableciendo de esta manera estabilidad laboral, sin embargo, cabe indicar que la economía y el mercado de trabajo, a lo largo de los años ha mostrado dificultades, debido a la presencia de los diferentes grupos sociales, quienes han vivido en una constante lucha para defender sus derechos frente a los que abusaban del poder económico, llegando a tener como resultado la explotación laboral de los trabajadores (Bonilla, 2021).

Algunos tratadistas definen al Derecho de Trabajo, como Walker (1999) quien afirma que “es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole” (pág. 16), no obstante, el Código del Trabajo en su artículo 1 define de manera clara el alcance de su aplicación.

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza el Trabajo estableciendo una protección y amparo a los trabajadores en el ámbito jurídico laboral. El artículo 33 establece que el trabajo es tanto un derecho como una responsabilidad social, por lo que el Estado debe garantizar a todos los trabajadores un trabajo digno, una remuneración justa y la posibilidad de realizar su trabajo en condiciones saludables (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). De igual manera, el artículo 326 numeral 2 establece que los derechos laborales son considerados irrenunciables e intangibles, es decir, que estos derechos no pueden ser desmejorados o menoscabados en detrimento del trabajador, con lo cual se asegura una protección al trabajador y se garantiza condiciones mínimas de trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326)

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se establece que el Derecho Laboral es aquella rama del Derecho que se encarga de regular todas las circunstancias relativas a la relación existente entre empleador y trabajador, es decir, obligaciones y derechos que surjan entre estos, por lo que se puede concluir que dentro de esta rama se encuentran establecidas las diversas modalidades contractuales, en virtud de las cuales se establece

un vínculo jurídico por medio de un contrato entre empleador y trabajador, en virtud del cual el trabajador se encuentra bajo dependencia del empleador (Bonilla, 2021).

Luego de haber tratado ciertos temas relacionados al Derecho Laboral, es menester referirse a lo acontecido en Ecuador durante la pandemia por COVID-19, en donde se afrontó una crisis sanitaria desde marzo de 2020, por lo que, mediante decreto ejecutivo, el Presidente de la República dictó las medidas necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria. Dentro del ámbito laboral, entre las medidas adoptadas se encontraron el teletrabajo, y se incluyeron nuevas modalidades contractuales dictadas por el Ministerio del Trabajo (Bonilla, 2021).

Solimar Herrera indica que la creación de las nuevas modalidades contractuales forma parte del esfuerzo realizado por el Ministerio de Trabajo a fin de generar estabilidad laboral y mitigar los efectos que trajo consigo la pandemia. Estas diversas modalidades contractuales laborales ofrecen alternativas al sector empleador, ajustándose a las circunstancias y necesidades de los empleadores en el contexto de la crisis sanitaria (Herrera, s/f; citado en Roa, 2020, párr. 2-3).

El escenario que enfrentó el Ecuador permitió que surjan nuevas modalidades de contratación con la finalidad de salvaguardar la continuidad de la actividad económica, la cual ya estaba afectada en ciertos sectores, pero con la llegada de la pandemia se vieron aún más perjudicadas, llegando a afectar de manera directa su capital, y, en varios casos el cierre de las compañías debido a que no acostumbraban a realizar reservas de dinero en épocas de ganancia para poder solventar situaciones inesperadas como la que se vivió, con lo cual se generó una alta tasa de desempleo (García & Pangol, 2022).

Es por esta situación que el Ministerio de Trabajo debido a la necesidad y circunstancias particulares que sucedieron, estableció en el año 2020 nuevas modalidades contractuales a fin de incentivar el empleo y brindar una estabilidad laboral en las mismas. A lo largo de los años, se han regulado diferentes modalidades de contratación laboral a fin de promover el trabajo digno y garantizar una estabilidad laboral. (Bonilla, 2021).

De conformidad con lo expuesto, el expresidente Lenin Moreno Garcés dispuso generar nuevos tipos de contratación, con el objeto de generar más plazas de trabajo y reducir la tasa de desempleo generada por la crisis sanitaria. Estas modalidades contractuales son el contrato del sector productivo, turístico y/o cultural y creativo, de emprendimiento y juvenil.

Estas modalidades contractuales pretendieron dinamizar la relación laboral, lo cual se refiere a la capacidad que empleadores y trabajadores acuerdan a fin de modificar el lugar, jornada y duración de esta. El gobierno mediante la implementación de estas modalidades contractuales promovió a los empleadores a ofrecer condiciones laborales más flexibles, entre estos la jornada, con el fin de incrementar el empleo, ya que, los trabajadores de esta manera supuestamente pueden equilibrar su vida familiar y laboral (Ordóñez, 2020).

## **2.2. Contrato Productivo**

La situación económica en la época de la crisis sanitaria a consecuencia de la Pandemia Covid-19 planteó enormes desafíos. La pandemia obligó a detener o limitar muchas actividades productivas, perjudicando especialmente al comercio minorista, industria manufacturera, etc. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, indica que la mayoría de las empresas experimentaron declives en sus ingresos y dificultades en el desarrollo y mantenimiento de sus actividades productivas, llegando en algunos casos inclusive al cierre (CEPAL, 2020).

La Cámara de Industrias y Producción (CIP), afirmó que la falta de liquidez es el mayor problema del sector productivo en el Ecuador debido a la crisis del Covid-19, que afectó directamente al empleo. Así mismo indicó que la situación del sector productivo necesita de manera urgente encontrar soluciones para salvar empleos. El CIP ha propuesto algunas ideas para mejorar la situación del sector productivo, entre los cuales se encuentra permitir que los trabajadores y empleadores acuerden términos diferentes de contratación para salvaguardar el acceso al empleo y la producción, así como la dinamización del empleo a través de la modificación de la jornada de trabajo, entre otras propuestas (Cámara de Industrias y Producción, 2020).

Entonces, a partir del año 2020 el gobierno ecuatoriano se vio en la necesidad de implementar medidas para preservar la estructura productiva, combatir el desempleo y adaptarse a los cambios circunstanciales. Por lo cual, se expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220.

Mediante el referido Acuerdo Ministerial generado el 30 de octubre del año 2020 se acuerda expedir la norma que regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos, entendiéndose a este contrato como aquel que se desarrolla bajo una relación

de dependencia durante el tiempo que dure la labor o servicio que deba ejecutarse de forma continua o discontinua sin que supere 1 año, en cuyo caso podrá ser renovada por una única ocasión por un plazo adicional de 1 año, con la finalidad de incentivar y fortalecer el acceso al empleo, aminorando los efectos que trajo consigo la crisis sanitaria en el ámbito laboral (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 3).

Es importante identificar quienes pueden celebrar el presente contrato especial, son todos los empleadores y trabajadores que desempeñen actividades labores productivas. Sin embargo, cabe indicar que este Acuerdo Ministerial no define en específico a quienes regula por lo que deja abierta la posibilidad a todas las actividades que aportan a la producción de un bien o servicio (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 2), como por ejemplo la industria manufacturera, sector de construcción, etc. son algunos ejemplos de actividades en los que se podría celebrar el presente contrato.

Este tipo de contrato debe ser celebrado y cumplir con los requisitos que se encuentran regulados en el artículo 21 del Código del Trabajo, es decir de manera obligatoria deberán celebrarse por escrito y encontrarse consignadas todas las cláusulas que sean relativas al mismo, cómo deberán ejecutarse las actividades a realizarse, la remuneración, lugar de trabajo, y, además, deberá encontrarse estipulado lo concerniente a la jornada laboral, duración del contrato, etc. Posterior a ser redactado y suscrito el contrato por las partes con todas las cláusulas mencionadas deberá ser registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en un plazo no mayor a 15 días (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 4).

En cuanto a la duración del contrato productivo como se ha indicado anteriormente, es una excepción al contrato tipo o indefinido. No podrá superar de 1 año, pudiendo renovarse por 1 año más, sea este contrato desempeñado de manera continua o discontinua. Además, cabe mencionar que dentro de este plazo podrá ser tomado en consideración un período de prueba al trabajador, el cual no podrá sobrepasar los 90 días. Sin embargo, posteriormente si desean continuar con la relación laboral, se convertirá en un contrato indefinido (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 5).

La jornada laboral prevista para esta modalidad contractual será establecida de acuerdo con las necesidades productivas que tenga el empleador, debido a que, podrá realizarse una jornada ordinaria común o una jornada parcial, sin embargo, no podrán sobrepasar las 40 horas semanales y podrán ser distribuidas hasta en un máximo de 6 días

a la semana. No obstante, en los casos en los que el empleador requiera de la prestación de servicios del trabajador de manera ininterrumpida se podrá pactar una jornada consecutiva de trabajo que no podrá sobrepasar de 20 días consecutivos de trabajo, en una jornada no mayor a 8 horas diarias. Los días de descanso forzoso se calcularán en función de 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo en jornadas ordinarias, y en el caso de jornadas parciales se tomará en cuenta la proporción del trabajo realizado, por lo que estos días de descanso semanal serán otorgados al trabajador de manera acumulada (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 6).

Por otro lado, el Acuerdo Ministerial abre la posibilidad de que el trabajador que brinde sus servicios de manera continua, lo pueda hacer en una jornada de hasta 12 horas diarias, siendo compensado con más días de descanso. No obstante, en los casos en los que se labore por más de 12 horas diarias, el empleador tendrá la obligación de pagar al trabajador el valor correspondiente a horas suplementarias (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 6).

Asimismo, si la jornada laboral se desempeña en su mayor parte, es decir, más del 50% dentro del horario comprendido entre las 06h00 y las 19h00, se entiende que es una jornada diurna. Esto significa que, aunque algunas de las horas comprendidas en la jornada laboral se encuentren fuera del rango mencionado, si la mayor parte es desarrollada dentro de ese período, será aplicable la normativa relativa a la jornada diurna (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 7). Este aspecto es importante, a fin de evitar confusiones respecto a las jornadas diurnas y nocturnas en una misma jornada, evitando confusiones respecto a recargos adicionales aplicables a la jornada nocturna. De esta manera, se mantiene una estructura clara para empleadores y trabajadores, facilitando la clasificación de las horas de trabajo.

Cabe tener presente que para el cómputo de las horas de trabajo diario, se tendrá en cuenta las horas de trabajo efectivo, es decir, el número de horas que el trabajador se encuentra a plena disposición del empleador para las tareas que le sean encargadas en razón de la naturaleza del trabajo y lo definido en el contrato de trabajo, es decir, no se considera como horas laborales el tiempo libre de descanso o el tiempo que le toma al trabajador llegar a la plaza o lugar de trabajo, sino únicamente las horas en las que permanece en el lugar de trabajo realizando las funciones a él encomendadas (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 8).

Se presenta un enfoque integral con relación a la regulación de la jornada laboral, obteniendo un equilibrio respecto a la adaptabilidad necesaria para las demandas del sector productivo, así como la protección de los derechos de los trabajadores. Con una regulación clara respecto a la jornada, descansos, y compensaciones por horas suplementarias, se pretende fomentar un entorno laboral más efectivo y eficiente, minimizando posibles conflictos laborales.

Respecto a la remuneración que deberá ser percibida por el trabajador, esta no podrá en ningún caso ser inferior al salario básico unificado o al salario mínimo sectorial que se encuentre determinado para las actividades a realizarse. En los casos en los que el trabajador realice labores discontinuas o eventuales, la remuneración podrá ser pactada por horas o días, sin embargo, si el trabajador cumple con labores continuas de trabajo, la remuneración podrá ser pactada semanal o mensualmente (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 9).

De lo mencionado, se puede determinar que el tipo de jornada laboral que se realice, incide en la forma del pago de la remuneración, ya que, en las jornadas discontinuas, es decir, dónde el trabajador no realiza un trabajo constante, se permite el pago por horas o días, dinamizando la relación entre empleador y trabajador, sin embargo, en las jornadas continuas, donde el trabajo es regular, se realiza el pago de manera semanal o mensual, garantizando mayor estabilidad económica para el trabajador.

Como se mencionó anteriormente, en los casos en los que el empleador requiera que el trabajador preste sus servicios de manera interrumpida, los días de descanso forzoso serán acumulados. Entonces, para entender el tema relativo a las vacaciones, se tiene que, los días de descanso acumulados que excedan de los días de descanso forzoso, esto es, por ejemplo, los días de descanso otorgados como compensación por laborar más horas de la jornada ordinaria común, serán asignados al período de vacaciones del trabajador. Si el trabajador no goza de todos los días de vacaciones a los que tiene derecho, tendrá derecho a que se pague los días de vacaciones no utilizados (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 10).

Con relación a la terminación del contrato laboral productivo, este terminará una vez que el trabajador haya culminado la labor o servicio que le fue encomendado por el empleador o por el cumplimiento del plazo vigente en el contrato, sin embargo, cabe tener en cuenta que también serán aplicables las causales de visto bueno en los casos en los que

se requiera de tal circunstancia. En el supuesto que la decisión de dar por terminada la relación laboral sea solamente por parte del empleador antes que se haya cumplido el plazo estipulado en el contrato laboral, el trabajador tendrá derecho a reclamar la indemnización por despido intempestivo más el resto de los rubros o haberes laborales a los que hubiere lugar (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 12).

Por último, pero no menos importante cabe indicar que el trabajador será beneficiario de alimentación, vivienda y transporte en los que casos en los que el empleador requiera que la prestación de los servicios se realice en determinados lugares que imposibiliten el regreso de los trabajadores a su lugar de residencia (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, 2020, Art. 11).

### **2.3. Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo**

A partir de la emergencia sanitaria en el año 2020, el sector turístico se vio sumamente perjudicado, en el sentido que hubo restricción tanto económica como a la libertad de movilización, motivo por el cual el sector laboral se vio muy afectado, existieron despidos masivos de trabajadores, cierre de establecimientos, reducción de personal, etc. A diferencia de otros sectores, el turístico y cultural no podían llevar sus actividades a casa o por teletrabajo, salvo los restaurantes que lograron adaptarse a esta modalidad con la entrega de alimentos a domicilio.

Por este motivo, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221 se expidió la norma para regular la modalidad contractual para el sector turístico y/o cultural y creativo adecuando sus características a las necesidades de la época de trabajo postpandemia. El presente contrato podrán celebrarlo todos aquellos empleadores que dediquen sus actividades o presten servicios del sector turístico y/o cultural y creativo con sus respectivos trabajadores.

La aplicación de este acuerdo emitido por el Ministerio de Trabajo es beneficioso para los establecimientos del sector turístico y cultural, ya que esta normativa emplea un contrato laboral adecuado y adaptable a las necesidades propias del sector, brindando reglas claras a las partes.

De conformidad con lo dispuesto por el presente Acuerdo Ministerial, el contrato laboral es aquel en virtud del cual la actividad o servicio que sea prestado se llevará a cabo durante el tiempo que dure la labor, pudiendo ser renovado por una sola vez. El

propósito de la creación de este contrato es promover y fomentar la creación de empleos y regularizar el trabajo en el sector turístico y/o cultural y creativo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 3), como por ejemplo hoteles, restaurantes, agencias de viajes, etc.

El contrato para las actividades o servicios turísticos y culturales necesariamente deberá ser celebrado por escrito de acuerdo como lo manda el Art. 21 del Código del Trabajo, y además contener ciertas cláusulas referentes al tipo de jornada, duración del contrato, el horario en el cual el trabajador desempeñará todas las labores encomendadas por el empleador, y la identificación clara y precisa de las actividades que deberá realizar el trabajador. En un plazo máximo de 15 días el empleador tendrá la obligación de registrar el contrato en el SUT (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 4).

El presente contrato para los sectores turísticos, culturales y/o creativos, podrá realizarse de manera continua o discontinua, pero durará solamente el tiempo que sea necesario para completar la labor encomendada, sin embargo, hay que tener en cuenta que no podrá sobrepasar de 1 año de duración, y en el caso que así lo requiera la labor a realizarse podrá ser prorrogado una única vez por el mismo período. Durante este tiempo, podrá pactarse al inicio del contrato que se tendrá un plazo de prueba que no podrá ser superior a 90 días. Si al finalizar el plazo, las partes continúan con la relación laboral se entenderá que se ha convertido en un contrato indefinido, caso contrario se entenderá que la relación laboral ha concluido por haber culminado la labor encomendada (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 5).

La jornada laboral en esta modalidad contractual estará determinada de conformidad con las necesidades específicas de estos sectores. Se podrá pactar entre empleador y trabajador una jornada parcial o una jornada ordinaria común, teniendo en cuenta que la jornada semanal no podrá exceder de 40 horas, pudiendo ser distribuidas hasta en 6 días a la semana, teniendo en consideración que el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 6).

De la misma manera, el Código del Trabajo establece la división de la jornada ordinaria, en virtud de que permite que la jornada se divida en dos partes, cada una de 4 horas, estableciendo a su vez un período de descanso entre estas dos partes de la jornada,



con un tiempo mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas, a fin de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005, Art. 57).

En los casos en los que el empleador requiera necesariamente que el trabajador realice sus actividades de manera continua e ininterrumpida, podrán acordar una jornada consecutiva que tendrá una duración de entre 20 a 70 días máximo sin exceder la jornada de 8 horas diarias. Los trabajadores tienen derecho a 48 horas consecutivas de descanso semanal por cada 5 días de trabajo, por lo que, en estos casos, los días de descanso serán concedidos de manera acumulada. Y, en los supuestos que el trabajador labore más horas diarias que la establecida en la jornada ordinaria común, se deberá compensar otorgándole más días de descanso, sin embargo, cabe indicar que no podrán laborar por más de 12 horas diarias (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 7).

Es fundamental, tener presente que, para el cálculo de la jornada laboral, se debe tener en cuenta las horas efectivamente trabajadas, esto es, las horas en las que el trabajador se encontraba a entera disposición del empleador a fin de cumplir a cabalidad con las actividades a él encomendadas. Dentro del cómputo de estas horas no se tomará en consideración el tiempo otorgado para almuerzo o descanso. Así mismo, como se mencionó en el contrato anterior, si la jornada laboral se desempeña en su mayor parte, es decir, más del 50% dentro del horario comprendido entre las 06h00 y las 19h00, se entiende que es una jornada diurna. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Arts. 8-9).

Se puede evidenciar un amplio marco regulatorio respecto a la jornada de trabajo, diseñado para adaptarse a las necesidades de los sectores turísticos y culturales, garantizando el cumplimiento de estas, así como la protección de los derechos de los trabajadores. La regulación de la jornada y descansos contribuye a la creación de un ambiente laboral saludable, y su vez un entorno de trabajo más equitativo. Al establecer normas claras, se pretende aumentar la motivación y productividad por parte de los trabajadores, con lo que se generan beneficios tanto para el empleador como para el trabajador.

La remuneración que será percibida por el trabajador, bajo ningún concepto podrá ser inferior al salario básico unificado establecido en la legislación ecuatoriana o en su defecto inferior al salario mínimo sectorial estipulado para las actividades a realizarse o servicios a prestarse. En el caso que se hubiere estipulado en el contrato que el trabajador

realizará actividades discontinuas, la remuneración correspondiente podrá ser pagada por horas o días conforme al previo acuerdo entre las partes, mientras que, si el trabajador realiza actividades de manera continua, la remuneración podrá ser pagada semanal o mensualmente de conformidad con lo pactado entre empleador y trabajador. Cabe mencionar que el 10% equivalente a propinas que reciba el trabajador no será considerado dentro de su remuneración, sino es un valor adicional (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Arts. 10, 11).

Con base en las características propias de la relación laboral que da lugar a la celebración de este tipo de contrato, los días de descanso acumulados que excedan a los días de descanso forzoso se computarán en el período de vacaciones anuales al que el trabajador tiene derecho en virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo. En el caso de que el trabajador no utilice todos los días de las vacaciones a que tiene derecho, tendrá el derecho a que el empleador le pague los días no utilizados por el trabajador (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 12).

El trabajador mientras se encuentre en actividades laborales será beneficiario de alimentación, vivienda y transporte en los que casos en los que el empleador requiera que la prestación de los servicios se realice en determinados lugares que imposibiliten el regreso de los trabajadores a su lugar de residencia, lo cual se considera como un beneficio de orden social (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, 2020, Art. 13).

Por último, se considera que la terminación de la relación laboral se da cuando el trabajador ha cumplido a cabalidad con la labor, servicio o actividad encomendada o si ha transcurrido el plazo estipulado para el contrato. Es menester indicar que, si la terminación de la relación laboral se da por una voluntad unilateral antes de haber concluido con las circunstancias antes mencionadas o antes de haber culminado el plazo del contrato, el trabajador tendrá pleno derecho a reclamar la indemnización que corresponda.

Un aspecto fundamental para tener en cuenta es que, para los efectos de garantizar la estabilidad en el empleo, los empleadores, únicamente, lo podrán aplicar para nuevas contrataciones. Durante la vigencia del contrato turístico, cultural o creativo, el trabajador o trabajadora podrá prestar servicios para otros empleadores, bajo otras modalidades contractuales compatibles.

## 2.4. Contrato de Emprendimiento

El sector del emprendimiento vivió un momento difícil a causa de la pandemia del Covid-19, ya que, una serie de problemas se agudizaron y comenzaron a complicar la situación para los empleadores y trabajadores. Uno de los mayores desafíos fue la falta de liquidez, ya que, las restricciones y medidas de confinamiento tuvieron un impacto directo en la demanda de productos, provocando un descenso significativo de las ventas, entonces se les dificultaba pagar la remuneración a los trabajadores y manejar otras responsabilidades financieras. Así mismo, se creó incertidumbre sobre el empleo, porque las empresas no pudieron retener a sus trabajadores, lo que generó la reducción de la nómina laboral e incluso cierre de negocios. Para afrontar esta situación, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222.

El contrato de emprendimiento es una modalidad laboral diseñada para respaldar la etapa inicial de los emprendimientos y las nuevas empresas. La formalización del empleo y la creación de oportunidades de empleo en los emprendimientos son avances que dinamizan la economía en general. Sin embargo, los emprendimientos tienen ciclos económicos y operativos más inciertos y volátiles que los negocios establecidos, por lo tanto, este contrato encuentra el equilibrio para premiar a los empleadores al tiempo que protege los derechos de los trabajadores a fin de propiciar el crecimiento sostenible y competitivo de los emprendimientos en Ecuador.

Por estos motivos se generó la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación expedida en el año 2020, en su artículo 4 indica que, con el objetivo de fomentar la generación de empleo y la formalización laboral de los emprendimientos, el ente regulador del ámbito laboral creará las modalidades contractuales viables de aplicar a este tipo de empleo. A su vez, se definirán las formas de jornadas parciales, duraciones de los contratos, el pago de beneficios legales, la remuneración y su modo de cálculo, entre otros requerimientos y condiciones que el trabajador cumplirá, todo de acuerdo con la legislación vigente (Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, 2020, Art. 4).

A efectos de comprender el presente contrato, es importante hacer alusión a lo que se entiende por la palabra “emprendimiento”, para lo cual la misma ley antes referida indica que es el desarrollo de un proyecto con una antigüedad inferior a 5 años que necesita recursos para satisfacer una necesidad, y requiere ser estructurado y desarrollado,

implica riesgos, y tiene como objetivo la generación de utilidad y empleo (Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, 2020, Art. 3).

Por lo expuesto, cabe hacer referencia al contrato de emprendimiento que se encuentra regulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222 emitido por el Ministerio de Trabajo a fin expedir las directrices que regulan el contrato mencionado. Es menester indicar que podrán celebrar el contrato de emprendimiento los empleadores únicamente que se encuentren registrados en el Registro Nacional de Emprendimiento.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial, el contrato de emprendimiento será celebrado entre el empleador y trabajador, pero, cabe indicar que el presente contrato deberá cumplir con un requisito especial, el cual consiste en que el empleador deberá estar previamente inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento. Este contrato podrá realizarse ya sea en jornada completa o jornada parcial de acuerdo con las necesidades del emprendimiento (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 3).

El contrato de emprendimiento deberá necesariamente celebrarse por escrito, con los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo. Además, deberá consignar las cláusulas relativas a la prestación del servicio, el horario en el cual el trabajador realizará todas las actividades necesarias y que sean encomendadas por el empleador, el plazo estimado para cumplir con éxito el emprendimiento y la identificación clara y precisa del emprendimiento, es decir, sobre que versará el mismo. Posterior a ser suscrito el contrato por las partes, será plena y única responsabilidad del empleador el registrar el contrato al SUT en un tiempo no mayor a 15 días de suscrito el contrato, pero además deberá estar acompañado del certificado emitido por el RNE (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 4).

Con relación a la duración del contrato de emprendimiento, este será de 1 año con la posibilidad de pactar entre las partes un período de prueba, el cual no podrá ser mayor a 90 días. Sin embargo, este período solamente podrá ser pactado en la contratación inicial, ya que, este tipo de contrato abre la posibilidad de prorrogar el mismo si las partes están de acuerdo hasta por el plazo por el cual se encuentre en vigencia el certificado otorgado por el Registro Nacional de Emprendimiento. Cabe indicar que una vez culminado dicho plazo se terminará la relación laboral, caso contrario si continua la relación laboral se entenderá como un contrato indefinido (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 5).

Es fundamental destacar la diferencia que existe entre este tipo de contrato y los demás que han sido analizados, la cual radica en la duración de este, ya que, los demás contratos establecen que la duración será de 1 año y podrán ser renovados por una única ocasión por el mismo período, sin embargo, el contrato de emprendimiento tendrá una duración de 1 año y podrá ser renovado hasta por el plazo por el cual se encuentre vigente el certificado del RNE.

En cuanto a la jornada laboral que desempeñarán los trabajadores sujetos al contrato de emprendimiento, será bajo la misma modalidad señalada para las anteriores modalidades contractuales, esto es que podrán laborar en jornada parcial o jornada completa de trabajo, teniendo presente los días de descanso obligatorio.

La jornada laboral, podrá ser ordinaria o parcial de acuerdo con las necesidades del empleador, con un máximo de 40 horas semanales que podrán ser distribuidas hasta en 6 días a la semana, por lo que se deberá otorgar al trabajador al menos 24 horas consecutivas de descanso forzoso. Así mismo, se garantizará que el trabajador tenga un descanso entre jornadas, esto es, que por cada 4 horas trabajadas tendrá derecho a un receso (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 6).

Cuando las labores a realizarse encomendadas por el empleador necesiten la prestación continua de los servicios para atender la demanda productiva, las partes podrán acordar jornadas continuas de trabajo sin que excedan de 20 días continuos. La jornada durante estos días será de un máximo de 8 horas diarias (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 6).

Podrá pactarse que la jornada laboral sea más extensa a cambio de más días de descanso, pero en ningún caso podrá exceder de 12 horas diarias de trabajo, sin embargo, los descansos a los que tiene derecho el trabajador serán acumulados, entendiéndose que tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco días laborados (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 6).

La jornada laboral podrá ser mixta, es decir, que se desarrolla en horas del día y horas de la noche, sin embargo, el acuerdo ministerial establece que, si el trabajador realiza sus actividades en su mayoría durante las horas del día, es decir, más del 50%, se entenderá que la jornada laboral es diurna (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 7). Lo cual implica una negativa para el trabajador, en el sentido que no será

beneficiario del 25% adicional que corresponde en las horas de la jornada nocturna (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 8).

Así mismo, para el cómputo de las horas trabajadas durante la jornada laboral, solamente se tomarán en cuenta las horas que el trabajador se encuentre prestando sus servicios para los que ha sido contrato de manera efectiva (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 8).

Los trabajadores gozarán del derecho a recibir una remuneración por los servicios lícitos y personales prestados al empleador. Para el pago deberá tomarse en cuenta si las labores fueren discontinuas o continuas, ya que, en el primer caso se pagará por horas o días, y si fueren continuas por semana o mes de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas. El aporte a la seguridad social y demás beneficios legales serán pagados de manera proporcional al salario pactado y al tiempo efectivamente trabajado (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 9).

Por la especial relación laboral derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados que se otorguen al trabajador y que excedan a los días de descanso forzoso se considerarán parte de su periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del Código del Trabajo. Si el trabajador tiene días de vacaciones a su disposición no gozados, tiene el derecho a que el empleador le pague la retribución económica correspondiente por tales días (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 10).

El contrato laboral de emprendimiento terminará por haber concluido el plazo de la labor a realizarse o la actividad para la cual fue contratado el trabajador, así mismo, se podrá terminar la relación laboral entre trabajador y empleador por todas las causales establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, 2020, Art. 12).

En las situaciones en las que el empleador requiera de los servicios del trabajador en lugares en dónde no pueda regresar a su domicilio después de las labores, el empleado tendrá la obligación de garantizarle vivienda, alimentación y transporte.

En conclusión, no solo debe interpretarse lo dispuesto por el Acuerdo Ministerial, sino también debe tenerse presente la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación y el Código del Trabajo, para dimensionar todos los requisitos previstos para cumplir a cabalidad este tipo de contratos.

## 2.5. Contrato Joven y de Formación

Partiendo de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce a los jóvenes como un grupo con derechos específicos, en el artículo 39 se establece que el Estado tiene la obligación de garantizar y promover su efectivo ejercicio y participación en todos los ámbitos, así como fomentar su incorporación en diversas plazas de trabajo en condiciones justas y dignas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 39).

Sin embargo, el acceso a un trabajo decente es un desafío para los jóvenes, ya que carecen de experiencia, y desconocen en gran medida de sus derechos laborales, lo que conlleva al abuso y pueden estar propensos a la explotación laboral. Por tales motivos, el Estado Ecuatoriano ha visto la necesidad de regular de manera más específica los derechos y obligaciones laborales de este grupo, por la necesidad de establecer condiciones esenciales que faciliten su integración en el mercado laboral, lo cual es fundamental para el progreso de una sociedad en desarrollo.

Hoy en día la Comunidad Internacional ha regulado en diferentes cuerpos legales los derechos de los jóvenes con relación al empleo a fin de establecer una protección a este grupo social en las diferentes legislaciones. Por ejemplo, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, en su artículo 27 establece que los jóvenes tienen derecho a oportunidades equitativas y justas en el lugar de trabajo, lo que abarca su acceso a un empleo digno, compensación económica y condiciones laborales óptimas. Los Estados parte reconocen que los jóvenes gozarán de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, sin explotación laboral o abuso económico ni obligarlos a trabajar en lugares que puedan perjudicar su salud, educación o desarrollo físico y mental (Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, 2008, Art. 27).

En la legislación ecuatoriana se promulgó la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, la Regulación Excepcional de la Jornada Laboral, Cesantía y Seguro de Desempleo, con el propósito de fomentar el acceso al primer empleo, establecer normas claras sobre el trabajo juvenil y regular las pasantías como un incentivo para adquirir experiencia laboral. Cabe indicar que la presente ley contempla la protección a los jóvenes comprendidos entre los 18 y 26 años. Se puede evidenciar un claro compromiso con una política pública encaminada a garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Paredes, 2018).

Es importante mencionar que la presente ley se refiere únicamente a los jóvenes que pretenden acceder a su primer empleo, teniendo como objetivo desincentivar el acceso a empleos informales o temporales debido al déficit económico familiar, permitiéndoles acceder a los beneficios que oferta esta ley (Paredes, 2018).

De lo antedicho, se desprende que esta Ley se promulgó a fin de mejorar las condiciones laborales durante la inserción de jóvenes en el mercado laboral público y privado, garantizándoles el pleno ejercicio de sus derechos humanos y constitucionales, garantizando que su primera experiencia laboral esté protegida por las garantías legales y constitucionales necesarias, así mismo, esta ley busca reducir la tasa de desempleo juvenil en el Ecuador, a fin de garantizar a los jóvenes un trabajo estable, digno y justo (Paredes, 2018).

Cabe mencionar que se entiende por Trabajo Juvenil, para lo cual el Código del Trabajo en su artículo 34.1 establece que el contrato de trabajo juvenil es un acuerdo que permite emplear a jóvenes entre 18 y 29 años, con el propósito de fomentar el empleo juvenil en condiciones justas y dignas, asegurando el acceso a su primer trabajo y promoviendo el desarrollo de sus habilidades y conocimientos (Código del Trabajo, 2005, Art. 34.1)

De conformidad con lo mencionado anteriormente, es importante referirnos así mismo al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, el cual fue expedido en el año 2020 a raíz de la crisis sanitaria vivida por el COVID-19, a fin de establecer las directrices para regular el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación.

El empleador que se encuentre regido por el Código del Trabajo puede contratar a jóvenes de hasta 29 años, sin embargo, el presente acuerdo ministerial indica que serán jóvenes de hasta 26 años, por lo que existe una notoria contradicción frente a lo establecido por el Código del Trabajo, entonces al ser este último norma superior al acuerdo ministerial deberá entenderse en lo posterior que, bajo esta modalidad contractual se podrá contratar a jóvenes de hasta 29 años (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 2).

El contrato para jóvenes es un contrato en virtud del cual el trabajador se compromete a realizar una actividad, labor o prestar un servicio de manera continua o discontinua. La finalidad de este contrato consiste en promover el empleo juvenil,



establecer la posibilidad de desarrollo profesional, estabilidad laboral y el acceso a un empleo en condiciones justas y dignas (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 3).

Con relación a la remuneración que deberá percibir el trabajador que se encuentre laborando bajo esta modalidad contractual, no podrá ser inferior al salario básico unificado del trabajador en general o caso contrario al salario sectorial establecido. La remuneración podrá ser pagada por horas o días si el trabajador ejerce sus actividades o presta sus servicios de manera discontinua, mientras que, si el trabajador realiza sus actividades o presta sus servicios de manera continua, el pago se lo realizará de forma semanal o mensual (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 4).

El contrato para jóvenes en formación es una modalidad laboral con relación de dependencia, que puede ser continua o discontinua, y su propósito es promover el acceso a empleo de jóvenes de hasta 29 años que estén cursando estudios en cualquier nivel educativo. Este contrato busca fomentar su desarrollo profesional, ofrecer estabilidad laboral y aumentar sus conocimientos en condiciones justas y dignas. Además, permite que los jóvenes adquieran experiencia a través de la rotación y versatilidad en sus actividades laborales (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 5).

El presente contrato, tiene como propósito promover e incentivar el acceso al empleo de jóvenes de hasta 29 años que se encuentren en cualquier nivel de instrucción. Es importante indicar que, el empleador deberá facilitar a los jóvenes trabajadores que continúen sus estudios en horarios adecuados y previamente acordados por las partes contratantes. Así mismo, brindarles ciertos beneficios de formación, esto es mediante cursos a fin de incentivar su formación profesional respecto del giro del negocio, y en estos casos el curso deberá durar por lo menos el 50% de la duración del contrato (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Arts. 6-7).

Una vez concluida la duración del contrato joven, la remuneración que deberá pagarse al trabajador, no podrán ser menor a un salario básico unificado del trabajador en general o al salario sectorial, así mismo, teniendo derecho a la correspondiente afiliación al seguro social. Sin embargo, cabe tener en consideración que el pago de la remuneración podrá hacérsela por días u horas si el trabajo es discontinuo, o en su defecto, si el trabajo es continuo, el pago se realizará de manera semanal o mensual (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 8).

El contrato joven, así como se ha determinado para los contratos anteriormente descritos, tiene que ser celebrado por escrito cumpliendo con todos los requisitos establecido en el artículo 21 del Código del Trabajo, incluyendo además las cláusulas relativas al horario, actividades que deberá desempeñar en función de su cargo, el plazo del contrato y la modalidad laboral. Una vez suscrito el contrato deberá ser registrado en el SUT. En cuanto a la duración del contrato de jóvenes, este no podrá ser superior a 1 año, dentro del cual el empleador podrá optar por establecer un período de prueba de hasta 90 días a fin de analizar las capacidades del trabajador. Si las actividades que realiza el trabajador lo requieren, el contrato podrá ser renovado por una ocasión por el mismo plazo de 1 año, con la condición de que el trabajador no exceda los 29 años (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Arts. 9-10).

El presente contrato admite la posibilidad que la jornada sea ordinaria o parcial de conformidad con las necesidades productivas del empleador, teniendo presente que durante la semana deberán cumplir un máximo de 40 horas laborales, con derecho al menos a 24 horas consecutivas de descanso semanal. Sin embargo, cabe indicar que los trabajadores también gozarán de un descanso diario, esto es, cada 4 horas de trabajo continuo tendrán derecho a un mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas de descanso antes de continuar con el resto de la jornada (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 11).

En los casos en los que las actividades a realizarse en el giro del negocio requieran de la prestación de los servicios del trabajador de manera ininterrumpida, se podrá establecer en el contrato una jornada continua de trabajo, considerando que no podrá exceder de 20 días continuos. Esta jornada consiste, en que, el trabajador laborará durante los 7 días de la semana en una jornada de 8 horas diarias, por lo que, los días que le correspondan de descanso forzoso serán otorgados de manera acumulada al finalizar la jornada, es decir, por cada 5 días de trabajo acumularán 48 horas de descanso, o el proporcional si la jornada diaria fuere menor (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 11).

Es importante tener en cuenta que, previo acuerdo entre las partes, el trabajador podrá trabajar por más de 8 horas diarias, a cambio de más días de descanso, que de igual manera serán acumulados, pero, cabe indicar que bajo ninguna circunstancia el trabajador podrá laborar por más de 12 horas al día o en días de descanso forzoso, caso contrario

deberá ser remunerado con el valor correspondiente a horas suplementarias o extraordinarias (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 11).

Así mismo, teniendo en cuenta el artículo 49 del Código del Trabajo, si la jornada de trabajo es mixta, es decir, que se cumple en horas del día y horas nocturnas, más de la mitad de la jornada laboral, se desarrolla durante el día, es decir, entre las 06h00 y las 19h00, se entenderá que la jornada es diurna. De igual manera, como se mencionó en los anteriores contratos, para el cálculo de las horas de la jornada se tendrán en cuenta solamente las horas de trabajo efectivo, esto es las horas en las que el trabajador se encuentra a entera disposición del empleador para cumplir con las tareas que este le encargue. No serán computables las horas de descanso del trabajador (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Arts. 12-13).

Dada la naturaleza de la relación laboral especial que genera este tipo de modalidad contractual, como se indicó en el artículo 11 del presente acuerdo ministerial, en las situaciones en las que el empleador requiera de la prestación de servicios continuos por parte del trabajador, y este labore más de 8 horas diarias, será compensado con más días de descanso, sin embargo, para el cómputo de las vacaciones, estos días de descanso acumulados que superen los días de descanso forzoso se computarán dentro de los días de vacaciones anuales que efectivamente le corresponden al trabajador, tal y como regula el Código del Trabajo. En caso de que el trabajador tenga días de vacaciones no utilizados, le asiste el derecho a que el empleador le pague estos días no gozados (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 14).

Si el empleador requiere que la prestación de servicios sea en un lugar alejado al domicilio del trabajador y le sea imposible el regresar diariamente a su lugar de domicilio, el empleador deberá garantizarle alimentación, vivienda y transporte, ya que estos constituyen servicios esenciales para el bienestar del trabajador. Estos beneficios se otorgan al trabajador como compensación por las dificultades a las que se ven inmersos. Cabe mencionar que estos servicios sociales serán brindados al trabajador solamente mientras dure la relación laboral (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 15).

La relación laboral terminará una vez que haya culminado la labor o servicio para la que fue contratado el trabajador o cuando haya concluido el plazo del contrato. A este tipo de contratos también serán aplicables las causales de visto bueno y de terminación

del contrato establecidas en el Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a todos los haberes laborales a los que hubiere lugar, incluso a la indemnización por despido intempestivo de ser el caso (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 16).

Por último, es fundamental indicar que este tipo de contrato solamente será aplicable para contrataciones que impliquen aumento de trabajadores para el empleador, es decir, no podrán ser utilizados a fin de reemplazar a un trabajador que se encuentra laborando de manera estable y directa con el empleador. Entonces, este contrato implica que no deben ser aplicados a fin de una sustitución de trabajadores, sino un aumento en la plantilla laboral (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, 2020, Art. 17).

### **CAPÍTULO 3**

## **ANÁLISIS COMPARATIVO: JORNADA LABORAL ORDINARIA Y LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES A PARTIR DEL AÑO 2020**

Como se pudo apreciar en capítulos anteriores, la regulación de la jornada laboral ha estado sujeta a una lucha constante para establecer condiciones de trabajo dignas, establecer los derechos, obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como fomentar la productividad. En el Ecuador el Código del Trabajo es una fuente importante del Derecho Laboral, en el que se fijan límites a la jornada de trabajo, descansos, remuneración, entre otros. Sin embargo, la constante evolución y fluctuación del mercado laboral ha exigido reformas que respondan de manera oportuna a los desafíos actuales, inclusive por medio de resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdos ministeriales.

En el año 2020, la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid-19 y el detrimento económico afectaron la estabilidad del empleo en el país. Por tal motivo, el gobierno de ese entonces, por medio del Ministerio de Trabajo expidió diferentes modalidades contractuales a través de acuerdos ministeriales, con el objetivo de hacer frente a la crisis económica y brindar alternativas que se ajusten a las necesidades del mercado laboral preservando el empleo en estos sectores que se vieron sumamente afectados.

Como se analizó en el capítulo 2, estas modalidades contractuales, implementaron cambios en la forma en la que se conciben las jornadas laborales, permitiendo flexibilizar la distribución de la jornada de trabajo y adaptándose a las circunstancias específicas de cada sector, pretendiendo dinamizar el empleo y ofreciendo a los empleadores alternativas viables que permitieran conciliar la estabilidad laboral con la continuidad de las actividades productivas.

Por lo mencionado, se puede decir que estas modalidades contractuales presentan cambios y características distintas a las de la jornada ordinaria establecida en el Código del Trabajo, tanto en términos de flexibilidad horaria como en la duración de los contratos, proporcionando alternativas que se adapten al contexto económico desde la época postpandemia en adelante. Además, se han introducido cambios que permiten una

distribución diferente respecto de los tiempos de descanso semanal y anual, con la posibilidad de acumular días de descanso a cambio de jornadas laborales más prolongadas, sin que implique vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores y sin el trámite de aprobación de jornadas especiales de trabajo, como procedería para el resto de modalidades de contratación.

Esta realidad laboral refleja un cambio sustancial en las relaciones de trabajo, donde la rigidez tradicional de la jornada ordinaria comienza a ceder ante la necesidad de contar con un marco normativo más dinámico. Las jornadas laborales, que en su momento se establecieron para garantizar condiciones equitativas de trabajo, hoy en día requieren un enfoque que responda de manera ágil a las demandas del mercado laboral y las circunstancias excepcionales, como las que trajo consigo la pandemia.

### **3.1. Diferencias entre la Jornada Laboral Ordinaria y la establecida en las Nuevas Modalidades Contractuales a partir del año 2020**

Como se pudo apreciar en el artículo 47 del Código del Trabajo, se establece que la jornada ordinaria de trabajo es la que no excede de ocho horas al día ni de cuarenta horas semanales, distribuidas en un lapso máximo de cinco días a la semana. Dicho esquema ha sido la base para el establecimiento de la jornada, que ha sido diseñado para asegurar que los trabajadores tengan suficiente tiempo para prestar el servicio, así como para descansar y recuperarse, tanto física como mentalmente, después de la jornada semanal. Además, se garantiza que los trabajadores gocen de dos días consecutivos de descanso semanal, los cuales generalmente son sábado y domingo.

Por otro lado, las modalidades contractuales analizadas, brindan mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Estas modalidades permiten que la jornada sea distribuida en hasta 6 días a la semana, sin sobrepasar las 40 horas semanales. Esta flexibilidad responde a la necesidad de sectores que requieren operar de manera continua y adaptaciones en sus horarios, ya que pueden trabajar seis días consecutivos con un solo día de descanso, pero menos horas en cada día. Incluso, en ciertos casos, es posible establecer jornadas de hasta 12 horas diarias, siempre que los trabajadores sean compensados con días adicionales de descanso (Noboa, Peña & Torres Abogados, s/f).

Una de las características más notables de las modalidades contractuales analizadas es que permiten jornadas continuas de hasta 20 días, acumulando 48 horas de descanso cada cinco días trabajados, lo que sería incompatible con la estructura de la jornada ordinaria establecida en el Código del Trabajo, requiriéndose para el resto de modalidades aprobación especial por parte del Director Regional de Trabajo. Este esquema es especialmente útil en sectores como el turismo o la producción, donde las actividades no pueden ser interrumpidas fácilmente. Además, estas modalidades contractuales permiten que el trabajador y el empleador acuerden incrementar las horas diarias de trabajo a cambio de más días de descanso, lo que ofrece una mayor flexibilidad operativa sin comprometer los derechos laborales (Coba, 2020).

La jornada tradicional u ordinaria, regulada para limitar el trabajo a cinco días y otorgar 48 horas consecutivas de descanso, tiene como finalidad proteger la salud mental y física de los trabajadores, reduciendo el riesgo de agotamiento y mejorando su productividad a largo plazo. Estudios demuestran que un exceso de horas trabajadas puede tener efectos negativos, como el aumento del estrés y la disminución del rendimiento laboral. Una jornada estructurada como la ordinaria permite a los empleados recuperarse adecuadamente y evitar la fatiga acumulada (Robinson & Llorico, 2023).

Por otro lado, las modalidades contractuales analizadas ofrecen mayor adaptabilidad para los empleadores en un contexto de crisis económica. Permiten distribuir la jornada de trabajo de 40 horas semanales en 6 días, lo que implica una reducción de las horas laborales diarias, pero a su vez reduce el descanso semanal a solo un día, en lugar de dos días consecutivos. Este esquema se ajusta a circunstancias específicas sin generar recargos por horas suplementarias o extraordinarias. Además, permite compensar las horas adicionales trabajadas en un día con descansos acumulados, lo que resulta ventajoso para los empleadores en términos de gestión de costos.

Entonces, se puede decir que, la jornada ordinaria de cinco días con 48 horas de descanso tutela de mejor manera en términos de cumplir con los fines del descanso para recobrar energía y salud. Aunque, las nuevas modalidades ofrecen a los empleadores la flexibilidad necesaria para adaptarse a un entorno económico incierto, es importante gestionarlas con cuidado para evitar el abuso laboral y garantizar que los trabajadores mantengan un equilibrio adecuado entre productividad y bienestar.

Otra diferencia importante entre la jornada ordinaria del Código del Trabajo y la establecida en las nuevas modalidades contractuales es la duración y estabilidad laboral de los contratos. En la jornada ordinaria común, predominan los contratos indefinidos, siendo esta la modalidad típica de contratación conforme el Art. 14 del Código del Trabajo, los cuales garantizan una relación laboral a largo plazo, es decir, no determinan una fecha de finalización del contrato.

Mientras que, las modalidades contractuales analizadas establecen contratos temporales, es decir, tienen establecido un plazo de duración, no obstante, son más flexibles y ajustables a las necesidades del empleador. Este tipo de contratos permiten a las empresas adaptarse a circunstancias específicas sin comprometerse a largo plazo. Aunque esta flexibilidad puede constituirse como una ventaja para los empleadores, especialmente en tiempos de incertidumbre económica, los trabajadores tienen una menor estabilidad laboral frente a otras modalidades de contratación que garantizan el principio de permanencia.

Por otra parte, respecto a la jornada diurna, nocturna y mixta en la legislación ecuatoriana se evidencia una diferencia clara en la regulación y los recargos aplicables, lo que plantea un conflicto al compararse con las modalidades contractuales analizadas.

Según el Código del Trabajo (2005), la jornada diurna se desarrolla entre las 06h00 y las 19h00 en relación con la jornada ordinaria, con un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales. La jornada nocturna, se realiza entre las 19h00 y las 06h00, la cual tiene un recargo del 25% sobre la remuneración ordinaria por cada hora laborada en ese periodo. Y, en cuanto a la jornada mixta, es la que comprende horas diurnas y nocturnas, aplicándose el recargo del 25% únicamente a las horas nocturnas trabajadas.

Sin embargo, todas las modalidades contractuales analizadas en este trabajo establecen algo distinto a lo regulado en el Art. 49 del Código del Trabajo, eliminando el recargo nocturno en estos contratos, en razón que si más del 50% de la jornada laborable se desempeña entre las 06h00 y las 19h00 se entiende que está laborando en una jornada diurna, lo cual altera la estructura de recargos prevista por la legislación laboral vigente. Lo antedicho es especialmente evidente en las jornadas mixtas, ya que el Art. 49 del Código del Trabajo exige el recargo del 25% por las horas nocturnas, mientras que en estas modalidades contractuales se estaría desconociendo el recargo. Por lo tanto, se



evidencia un claro conflicto entre lo establecido en los Acuerdos Ministeriales que regulan estos contratos y lo establecido en el Código del Trabajo.

Lo establecido en estas modalidades contractuales genera incertidumbre sobre los derechos de los trabajadores, ya que se estaría afectando la compensación económica que se establece tradicionalmente por la realización o prestación del servicio en jornada nocturna. Es importante aclarar y armonizar la normativa para evitar que los derechos laborales, como el pago adecuado por las horas nocturnas o mixtas, se vean vulnerados bajo estas nuevas formas de contratación.

Es importante tener presente que, la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo prevén que, al existir un conflicto normativo, aplica la norma más favorable al trabajador “In dubio pro operario”. Consecuentemente, se generaría un conflicto legal si se interpretara que la norma aplicable es el Código del Trabajo por la jerarquía normativa.

De la misma manera, cabe indicar que otra diferencia fundamental, que se deriva de la jornada de trabajo incide en la remuneración y su forma de pago. En el marco de la jornada ordinaria, el trabajador recibe su remuneración de manera semanal o mensual, lo cual garantiza su estabilidad económica, facilitando mantener una jornada regular de 8 horas diarias y 40 semanales, con compensaciones adicionales por horas suplementarias o extraordinarias, mientras que, las modalidades contractuales que están siendo analizadas, permiten pactar la remuneración de forma más flexible. Los empleadores pueden pagar por horas o por días si el trabajo es discontinuo. Esta flexibilidad permite ajustar los costos laborales según las variaciones en la demanda del mercado (Coba, 2020).

Las nuevas modalidades contractuales flexibilizan la jornada laboral al permitir pagos por horas, días o semanas, adaptándose a trabajos discontinuos o continuos según las demandas del mercado. Esto contrasta con la jornada ordinaria establecida en el Código del Trabajo e inclusive con la jornada parcial permanente, que ofrece estabilidad económica mediante una remuneración mensual fija y beneficios completos, por lo que parecería que se pretende revivir la contratación por horas. Sin embargo, cabe indicar que si bien esta flexibilidad optimiza los costos para los empleadores, genera menos previsibilidad en los ingresos de los trabajadores.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el Código del Trabajo en su artículo 15 establece que el período de prueba es aplicable únicamente a los contratos de duración indefinida, con la finalidad de evaluar si el trabajador es idóneo para el trabajo antes de establecer formalmente la relación laboral. Sin embargo, las modalidades contractuales analizadas permiten incluir un período de prueba, a pesar de que estos contratos tienen una duración determinada, lo cual implica que, aunque no se trate de una relación laboral indefinida, el empleador puede evaluar el desempeño del trabajador durante un período inicial de 90 días, antes de confirmar su continuidad.

Esta diferencia plantea un reto para la estabilidad laboral, ya que introduce la posibilidad de finalizar la relación incluso dentro del período de prueba en contratos temporales que fue lo que quiso eliminar cuando la Ley Orgánica para la Justicia Laboral dejó sin efecto al contrato a plazo fijo. Esto genera incertidumbre a los trabajadores, quienes no solo enfrentan un contrato con una duración determinada, sino también el riesgo de no superar el período de prueba, lo que contradice lo establecido por el Código del Trabajo, que lo reserva para contratos indefinidos.

### **3.2. Aspectos similares entre la Jornada Ordinaria de Trabajo y la establecida en las Nuevas Modalidades Contractuales a partir del año 2020**

En la comparación de la jornada laboral establecida en el Código del Trabajo, la cual ha sido analizada en el capítulo 1 y las jornadas de trabajo establecidas en las diversas modalidades contractuales expuestas en el capítulo 2, se pueden identificar ciertas similitudes fundamentales, lo cual refleja la intención de la legislación laboral ecuatoriana por mantener los derechos esenciales de los trabajadores y empleadores, aun cuando se introducen diferentes formas de contratación.

El límite de las horas de trabajo semanales es uno de los aspectos similares entre la jornada ordinaria de trabajo establecida en el Art. 47 del Código del Trabajo (2005) y la jornada de trabajo establecida en las modalidades contractuales analizadas, ya que, ambas reconocen que la jornada no podrá ser superior a 40 horas semanales. Según Monesterolo (2013) este límite establecido en el Código del Trabajo se basa en la comprensión de que la fatiga y el agotamiento tanto físico como mental de los trabajadores pueden reducir la productividad y, sobre todo, comprometer la seguridad y el bienestar integral de los

mismos. De lo mencionado, cabe indicar que si bien la jornada laboral establecida en las modalidades contractuales expedidas por el Ministerio de Trabajo en el año 2020, permiten una distribución más flexible de la jornada, respetan el límite semanal de las 40 horas semanales de trabajo.

Por otra parte, si bien existe una diferencia en la cantidad mínima de horas de descanso semanal entre la jornada ordinaria común que establece un descanso de 48 horas semanales de acuerdo con el Código del Trabajo y la establecida en las modalidades contractuales analizadas que establece 24 horas de descanso semanal, ambos esquemas de contratación reconocen la necesidad de establecer un período de descanso semanal (Coba, 2020). Entonces, un aspecto similar, es el derecho al descanso semanal de los trabajadores, ya que garantiza que estos gocen de un período de descanso, en el cual puedan recuperarse física y mentalmente después de haber laborado 40 horas.

De igual manera, otra similitud en relación con los descansos durante la jornada laboral es el criterio utilizado para el cómputo de las horas efectivamente trabajadas. Tanto en la jornada ordinaria común como en la jornada establecida en las modalidades contractuales analizadas en el capítulo anterior, se establece que para el cómputo de la jornada solo se considera el tiempo en el que el trabajador está plenamente a disposición del empleador.

Por lo mencionado, en ambos esquemas, los descansos, especialmente el destinado al almuerzo de los trabajadores, no se incluye dentro de las horas laborales efectivas conforme el Art. 57 del Código del Trabajo. Esto asegura que el tiempo de trabajo cumpla con los límites legales sin contabilizar estos descansos, promoviendo un equilibrio adecuado entre las horas efectivas de trabajo y los descansos necesarios para proteger la salud y el bienestar del trabajador (Ecuavisa, 2024).

Si bien no se puede decir lo mismo de la jornada nocturna, en cuanto a los recargos por trabajo suplementario y extraordinario es similar. Esta similitud refleja un enfoque compartido en ambas modalidades laborales, la cual es proteger el derecho del trabajador a recibir una compensación justa por el esfuerzo adicional, ya sea a través de pagos adicionales o mediante descansos, lo cual mantiene el equilibrio entre las demandas de flexibilidad laboral y la protección de los derechos del trabajador.

En conclusión, el análisis permite identificar las principales diferencias existentes entre la jornada laboral ordinaria y las jornadas laborales establecidas en las nuevas

modalidades contractuales introducidas en la legislación ecuatoriana. Este estudio comparativo revela cómo las modalidades contractuales implementadas a partir del año 2020 han transformado ciertos aspectos de la jornada laboral ordinaria establecida en el Código del Trabajo, al introducir esquemas que buscan dinamizar el empleo y fomentar nuevas contrataciones. Estas modalidades contractuales ofrecen una alternativa para sectores que requieren adaptarse a condiciones cambiantes, particularmente en el contexto postpandémico, al permitir configuraciones de jornada y contratación más acordes con la realidad económica del momento.

No obstante, a pesar de las diferencias existentes, también se identifican puntos de convergencia entre la jornada laboral ordinaria y la jornada de trabajo establecida en las modalidades contractuales analizadas, especialmente en lo que respecta a la protección de derechos fundamentales, como el descanso y la remuneración. Aunque las modalidades contractuales analizadas dinamizan ciertos parámetros, estas no pueden desatender los principios esenciales de la legislación laboral ecuatoriana, garantizando así un balance entre la adaptabilidad requerida por los empleadores y la seguridad laboral de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

En el contexto de la legislación laboral ecuatoriana, las nuevas modalidades contractuales generadas en el año 2020 representan un esfuerzo por dinamizar y flexibilizar la jornada laboral, adaptándola a las necesidades de sectores estratégicos como el productivo, turístico y/o cultural y creativo, de emprendimiento y juvenil. Este análisis se desarrolló con base en un profundo estudio de la jornada laboral ordinaria establecida en el Código del Trabajo, que establece un límite de 8 horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, contrastado con las jornadas establecidas en los acuerdos ministeriales del año 2020 para nuevas modalidades. Las conclusiones obtenidas reflejan tanto las ventajas como los desafíos que estas reformas implican para los derechos laborales, la productividad, y la competitividad de los sectores económicos implicados.

De acuerdo con información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, cabe indicar que, en el último año, se han registrado un total de 24.207 contratos bajo la modalidad especial para el sector productivo, mientras que en las demás modalidades contractuales se han contabilizado 84.595 contratos a nivel nacional. Estos datos reflejan una tendencia hacia la dinamización de las relaciones laborales en sectores estratégicos, promoviendo así la adaptabilidad del mercado laboral a las necesidades de los distintos sectores estratégicos del país. La considerable cantidad de contratos suscritos en las diferentes modalidades demuestra la relevancia que estas opciones contractuales han adquirido en la legislación ecuatoriana, impulsando el empleo en un contexto de recuperación económica y aportando a la estabilidad del mercado laboral (Ministerio del Trabajo, 2024).

En primer lugar, se puede afirmar un dinamismo de la jornada laboral en las modalidades contractuales analizadas, al permitir distribuciones horarias adaptadas a cada sector, contribuye a una mayor adaptabilidad de los empleadores y a una ampliación de las oportunidades laborales en sectores que requieren de cierta disponibilidad horaria especial.

Las modalidades contractuales expedidas por el Ministerio de Trabajo, esto es para los sectores productivos, turístico y cultural, de emprendimiento y juvenil, ofrecen a los empleadores la capacidad de adaptar la duración y la distribución de la jornada laboral según las demandas específicas de sus operaciones. Asimismo, el enfoque que permite

incluso jornadas de hasta 20 días consecutivos con descansos acumulados, es particularmente valioso para sectores estacionales o de alta demanda, pues contribuye a mejorar la adaptabilidad de los empleadores y promueve mayores oportunidades laborales.

Sin embargo, la flexibilidad introducida por estas modalidades plantea desafíos importantes en la protección de los derechos laborales, especialmente en lo referente al equilibrio entre la vida laboral y personal. La posibilidad de jornadas prolongadas con descansos acumulativos, aunque ventajosa en términos de productividad, podría afectar la salud física y mental de los trabajadores si no se regulan adecuadamente. De no contar con un seguimiento y regulación constante, estas jornadas podrían reducir la calidad de vida de los trabajadores, generando un conflicto entre la flexibilidad y la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y dignas.

Por otra parte, el análisis comparativo entre la jornada ordinaria y las nuevas modalidades refleja un cambio hacia un modelo laboral más adaptable, en el cual se permite ajustar las jornadas y descansos sin exceder el límite de 40 horas semanales, aunque distribuidas en periodos laborales extendidos. Este dinamismo fomenta la competitividad y el empleo en el país; sin embargo, su implementación debe ir acompañada de una regulación clara que evite abusos y asegure el acceso a beneficios laborales fundamentales, como pagos justos y descansos remunerados. No obstante, para que estas nuevas modalidades contractuales logren sus objetivos sin comprometer los derechos laborales, es esencial contar con un sistema de supervisión y cumplimiento normativo sólido. Esto permitirá prevenir abusos y garantizar que el dinamismo laboral no se utilice en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores. Una supervisión adecuada asegurará que los beneficios de estas modalidades se distribuyan de manera justa, equilibrando los intereses de los empleadores y el bienestar de los trabajadores.

Además, el contexto de crisis sanitaria debido a la pandemia de COVID-19 impulsó estas modalidades como una medida de respuesta para proteger el empleo y mitigar los efectos económicos adversos. Las nuevas modalidades cumplen así un papel esencial al ofrecer a los sectores afectados un mecanismo de adaptación para mantener la actividad económica y el empleo en momentos críticos, permitiendo operaciones bajo condiciones laborales ajustadas a las necesidades excepcionales. Este enfoque adaptable es positivo,

ya que brinda a los sectores económicos la posibilidad de continuar operando y generando empleo bajo condiciones laborales más flexibles en tiempos de incertidumbre.

Este marco laboral renovado proporciona alternativas adaptadas a los cambios en las dinámicas del mercado laboral, donde se espera que las relaciones laborales sean cada vez más flexibles y que las normativas respondan a demandas específicas de cada sector estratégico. En este sentido, Ecuador se posiciona como un país que busca innovar y ajustarse a tendencias globales, permitiendo mayor versatilidad en la contratación laboral y en la estructuración de las jornadas de trabajo para sectores específicos.

No obstante, en relación con la eliminación del recargo por trabajo nocturno en las nuevas modalidades contractuales, es importante subrayar que esta medida puede representar un beneficio en términos económicos para los empleadores, pero también plantea desafíos en cuanto a la protección de los derechos laborales. En un contexto donde el dinamismo laboral busca adaptarse a las demandas del mercado y a las condiciones específicas de cada sector, la falta de compensación adicional por el trabajo nocturno podría afectar la percepción de justicia entre los trabajadores y su satisfacción laboral. Es necesario, por lo tanto, que cualquier cambio en la estructura de recargos esté acompañado de medidas que aseguren el bienestar de los trabajadores y el mantenimiento de condiciones laborales dignas.

En conclusión, la comparación entre la jornada laboral ordinaria y las nuevas modalidades contractuales en Ecuador muestra un avance significativo hacia un modelo laboral más dinámico y adaptable, capaz de responder a las necesidades de sectores específicos. Este cambio marca una transformación fundamental en el derecho laboral ecuatoriano, enfocándose en la flexibilidad y la adaptabilidad a las demandas del mercado laboral, sin perder de vista la importancia de la protección de los trabajadores. Sin embargo, es crucial que este cambio se gestione cuidadosamente para no comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores y asegurar que los beneficios de este dinamismo se distribuyan de manera equitativa entre empleadores y trabajadores. Solo así se podrá promover un desarrollo económico inclusivo y sostenible, manteniendo un equilibrio adecuado que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en términos de salud y descanso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial 2016-0158. (17 de agosto de 2016). *Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Obtenido de Registro Oficial No. 820: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2016/08/NORMATIVA-PARA-APLICACION-DE-LEY-ORGANICA-DE-TRABAJO-JUVENIL.pdf>
- Acuerdo Ministerial 2018-0135. (19 de junio de 2018). *Acuerdo Ministerial que Regula los Contratos de Trabajo a Jornada Parcial Permanente*. Obtenido de Registro Oficial No. 265: <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2021/06/MDT-2018-0135.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220. (30 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220*. Obtenido de Asobanca: <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Norma-que-regula-modlidad-contractual-especial-para-sectores-productivos.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221. (20 de octubre de 2020). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de fielweb: [https://www.fielweb.com/App\\_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-221fw.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-221fw.pdf)
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222. (20 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222*. Obtenido de PUDELECO: <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2020/tra2020222.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223. (20 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223*. Obtenido de PUDELECO: <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2020/tra2020223.pdf>
- Asamblea Nacional. (30 de 03 de 2008). *Mandato Constituyente 8 Eliminación y Prohibición de Tercerización*. Obtenido de Lexis: [https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL-MANDATO\\_CONSTITUYENTE\\_8\\_ELIMINACION\\_Y\\_PROHIBICION\\_DE\\_](https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL-MANDATO_CONSTITUYENTE_8_ELIMINACION_Y_PROHIBICION_DE_)



TERCERIZACION&codRO=04D94F3FF6A3B38FF77E408F9423B397588087E9&query=%20mandato%20constituyente%208&numParrafo=none

Bernal, A., Rondon, D., & Melo, C. (2019). *UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA*. Obtenido de LA JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA FRENTE A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/17b791a0-e628-4bd9-8235-e25429d20f47/content>

Bonilla, M. (26 de febrero de 2021). Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia. *Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres*. Obtenido de <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/Género%2C%20Sociedad%20y%20Justicia/GSJ-11%20Diccionario%20jurídico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>

Cámara de Industrias y Producción. (09 de abril de 2020). *Se requieren soluciones diferentes y urgentes para preservar el empleo en el Ecuador*. Obtenido de Cámara de Industrias y Producción: <https://www.cip.org.ec/2020/04/09/se-requieren-soluciones-diferentes-y-urgentes-para-preservar-el-empleo-en-el-ecuador/>

CEPAL. (02 de julio de 2020). *Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>

Coba, G. (30 de octubre de 2020). *Así funcionan los nuevos modelos de contratos del Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/nuevos-modelos-contratos-ministerio-trabajo/>

- Código de la Niñez y Adolescencia. (03 de enero de 2003). *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA*. Obtenido de fielweb Evolución Jurídica: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3365/1/C%c3%b3digo%20de%20la%20Ni%c3%bl ez%20y%20Adolescencia%20%2817-01-2022%29.pdf>
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de fielweb Evolución Jurídica: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*.
- Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. (01 de marzo de 2008). *Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes*. Obtenido de ACNUR: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6258.pdf>
- Cueva, C. (1954). *Jurisprudencia Ecuatoriana del Trabajo*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/files/original/8ebfd5333dc985e23deb7a3629529c88a6688e89.pdf>
- Ecuavisa. (30 de mayo de 2024). *La hora de almuerzo: un Derecho separado de la jornada laboral en Ecuador* . Obtenido de Ecuavisa: <https://www.ecuavisa.com/noticias/ecuador/hora-de-almuerzo-separado-jornada-laboral-FC7411362>
- Embling, T. (1856).
- García, D., & Pangol, A. (enero de 2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 7.
- Grané, M. (2021). *La Jornada laboral y el tiempo libre a través de las revoluciones*. Buenos Aires, Argentina: Pontificia Universidad Católica Argentina.
- Idrovo, F. (1997). *La Jornada de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay.
- Labre, L. (2018). *El derecho al goce del beneficio de las vacaciones de los trabajadores públicos y privados* . Obtenido de Universidad Regional Autónoma de Los Andes

: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8437/1/PIUBAB003-2018.pdf>

Lastra, J. M. (s/f). EL TRABAJO EN LA HISTORIA. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*.

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. (28 de marzo de 2016). *Ley de Pasantías en el Sector Empresarial*. Obtenido de conquito: <https://www.conquito.org.ec/wp-content/uploads/documentos/21-Ley-de-Pasantia-para-el-Sector-Empresarial.pdf>

Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. (21 de febrero de 2020). *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación*. Obtenido de fielweb: [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento\\_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf)

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. (22 de marzo de 2016). *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Obtenido de Lexis: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-promocion-trabajo-juvenil-cesantia-desempleo>

Martínez, F. (2023). REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. San Cristobal de La Laguna, España: Universidad de La Laguna.

Ministerio del Trabajo. (15 de noviembre de 2024). *SUT*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>

Moncayo, P. (2012). *ESTUDIO COMPARADO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ECUADOR Y COLOMBIA*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/255/1/UDLA-EC-TAB-2012-04.pdf>

Monesterolo, G. (2013). *FORO Revista de Derecho*. Obtenido de Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>

Monesterolo, G. (2018). Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado. En G. M. Lencioni, *RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL del Sector Privado* (pág. 107). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Noboa, Peña & Torres Abogados. (s/f). *Nuevas Modalidades Contractuales*. Obtenido de Noboa; Peña & Torres Abogados Ecuador: <https://www.legalecuador.com/wp-content/uploads/2020/11/legalecuador-flash-legal-000846.pdf>
- Ordóñez, C. (2020). Análisis sobre la flexibilización de la modalidades contractuales laborales y su implementación en el Ecuador. *Análisis sobre la flexibilización de la modalidades contractuales laborales y su implementación en el Ecuador*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- Pacheco, M. (2010). ANÁLISIS SOBRE LA APLICABILIDAD DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA. Cuenca, Azuay, Ecuador: Repositorio Institucional Universidad de Cuenca.
- Palacios, M. (2016). *El Contrato de Jornada Parcial*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1f972afc-9c96-4e6d-ac9b-064d8cc10e5e/content>
- Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6037/1/T2529-MDE-Paredes-El%20contrato.pdf>
- Ponce, L. (s/f). *Las nuevas modalidades de contrato laboral expedidas por el Ministerio de Trabajo 2021* . Obtenido de pwc: <https://www.pwc.ec/es/entrevistas-de-temas-de-interes/las-nuevas-modalidades-de-contrato-laboral-expedidas-por-el-ministerio-de-trabajo-2021.html>
- Robinson, B., & Llorico, A. (27 de enero de 2023). *Esto es lo que muestran las investigaciones sobre las semanas laborales de 4 días*. Obtenido de WUSA: <https://www.wusa9.com/article/news/verify/verify-heres-what-research-shows-about-4-day-workweeks/65-6b961dc1-fc09-4e80-a66e-8a879c0e1c5c>

- Stel Order. (14 de mayo de 2024). *Reducción jornada laboral*. Obtenido de Stel Order: <https://www.stelorder.com/blog/reduccion-jornada-laboral/>
- Universidad Estatal de Milagro. (abril de 2018). *Instructivo pago horas suplementarias y extraordinarias*. Obtenido de [https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2018/04/instructivo\\_pago\\_horas\\_suplementarias\\_extraordinarias.pdf](https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2018/04/instructivo_pago_horas_suplementarias_extraordinarias.pdf)
- Velásquez, V. (12 de julio de 2023). *Importancia del pago de horas suplementarias y extras en el ámbito laboral*. Obtenido de La Hora: <https://www.lahora.com.ec/loja/importancia-del-pago-de-horas-suplementarias-y-extras-en-el-ambito-laboral/>
- World Economic Forum. (27 de junio de 2022). *Así es como los contratos de trabajo temporales podrían afectar tu sustento*. Obtenido de <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/temporary-work-contracts-female-labour-market-outcomes-jobs-gender/>
- Zamora, J. (2013). *La Jornada Parcial de Trabajo como Respuesta a la Eliminación de la Contratación Laboral por Horas en el Ecuador*. Obtenido de Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1364/1/09570.pdf>