



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**“LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS  
JOVENES CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL  
MDT-2020-223 Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE  
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES “.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA  
REPÚBLICA.**

**AUTORA: PAOLA ALEXANDRA NARVÁEZ GÓMEZ.**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

“LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS JOVENES  
CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223 Y LA  
VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS  
DERECHOS LABORALES”.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA  
REPUBLICA**

**AUTORA: PAOLA ALEXANDRA NARVÁEZ GÓMEZ**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES**

**CUENCA - ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

## DECLARATORIA Y AUTORÍA.



Universidad  
Católica  
de Cuenca

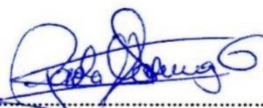
### DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F - DB - 34  
VERSION: 01  
FECHA: 2021-04-15  
Página 1 de 1

#### Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

**Paola Alexandra Narváez Gómez** portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º 0706336757. Declaro ser el autor de la obra: **"LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS JOVENES CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223 Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES"**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 18 de mayo de 2022

F: 

**Paola Alexandra Narváez Gómez.**  
C.I. 0706336757

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.



### CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **Paola Alexandra Narváez Gómez**, con el Tema " **LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS JOVENES CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223 Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**", bajo mi supervisión.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Manuel Carpio Flores'.

**DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.**  
**DOCENTE TUTOR**

## **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado especialmente a mi hija Hanny, porque todo este proceso le enseñará que una mujer debe ser fuerte, valiente e independiente, que puede salir adelante en lo que se proponga, que no hay un edad indicada para cada cosa y que todo es posible en el momento que Dios lo permita, de la misma manera va dedicada a mi padre por ser el empuje diario que me llevó a este objetivo, a mi madre por ser la calidez que necesitaba al llegar a casa y a mis dos hermanos mayores quienes con sus conocimientos aún tienen la capacidad de influenciar positivamente en mi vida profesional y social.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a Dios por haberme permitido culminar con éxito mi formación académica, porque sin él nada hubiese sido posible, a mis padres, hermanos, a mi hija con la cual sacrificamos tiempo juntas algunos años para cumplir con mi meta. A esos amigos que encontré en otra ciudad que no era la mía quienes me ayudaron sin esperar nada a cambio y me hicieron sentir como en casa. De la misma manera a mi tutor Dr. Manuel Carpio por guiarme en el desarrollo de mi proyecto, y agradecer de una manera muy especial al Dr. Leonardo Arciniegas pues él inconscientemente en un momento de pánico para mí al querer dejar todo me regaló cinco minutos de su tiempo y me hizo entender que el sacrificio de hoy es el éxito del mañana.

## **Resumen**

El problema escogido a resolver es el de determinar si el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223, emitido para regular el contrato especial de los jóvenes podría reformar al Código de trabajo vulnerando el derecho laboral de los jóvenes, consagrado en la constitución del Ecuador. De este problema se podía extraer la hipótesis de que el principio de irrenunciabilidad pueda ser transgredido limitando el acceso de los jóvenes al mercado laboral empeorando la situación económica que viven muchas familias en el país retrocediendo muchos años de conquistas laborales.

Para el desarrollo de la investigación se recurrió en primer momento el método analítico, a través del cual se realizó la revisión de las fuentes bibliográficas relevantes encontradas, basándose en el marco normativo y contrastando con la realidad social, además se recurrió a la investigación inductiva, con la cual se analizaron algunos hechos para derivar en conclusiones no del todo esperadas, entre estas tenemos los motivos por los cuales se genera el nuevo contrato definido por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223, así como el análisis del Código de trabajo en su parte pertinente; de la misma manera las repercusiones que han tenido en la población juvenil las acciones y omisiones gubernamentales en temas laborales, hasta culminar con la revisión de los principios y derechos laborales consagrados en la Constitución, principalmente el de irrenunciabilidad y el de intangibilidad, el cual se ve afectado en una proporción mayor, demostrando así el bajo nivel de asertividad de esta nueva forma de contratación en el marco normativo en nuestro país.

## **Palabras Claves**

Jóvenes, acuerdo ministerial 2020-223, vulneración, irrenunciabilidad, intangibilidad.

## **Abstract**

The problem chosen to solve is to determine whether the Ministerial Agreement No. MDT-2020-223, issued to regulate the particular contract for young people, could reform the Labor Code, violating the labor rights of the youth population enshrined in the Constitution of Ecuador. The hypothesis could be drawn from this problem that the principle of inalienability could be transgressed, limiting the juveniles' access to the labor market, worsening the economic situation of many families in the country, and setting back many years of labor gains.

For research development, the analytical method was used first, through which the relevant bibliographic sources found were reviewed, based on the normative framework, and contrasted with the social reality. In addition, inductive research was used to analyze some facts to reach conclusions that were not entirely expected, including the reasons for the Ministerial Agreement No. MDT-2020-223, and the analysis of the pertinent part of the Labor Code. In the same way, governmental actions and omissions in labor issues have had repercussions on the youth population until culminating with the review of the labor principles and rights enshrined in the Constitution, mainly the ones that are inalienable and intangible are affected to a greater extent. This demonstrates the low level of assertiveness of this new form of contracting in our country's regulatory framework.

## **Keywords**

Young people, ministerial agreement 2020-223, violation, inalienability, intangibility.

## Índice

<b>DECLARATORIA Y AUTORÍA</b> .....	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR</b> .....	<b>II</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>III</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>IV</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>V</b>
<b>Palabras Claves</b> .....	<b>V</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>VI</b>
<b>Keywords</b> .....	<b>VI</b>
<b>Índice</b> .....	<b>VII</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Capítulo 1</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Regulación de los jóvenes y su acceso al mercado laboral</b> .....	<b>3</b>
1.1 Los jóvenes y el mercado laboral.....	3
1.2 Condición de actividad: Análisis de la situación de los jóvenes ecuatorianos.....	6
1.3 Intervención del Estado .....	9
1.4 Emergencia sanitaria COVID-19: Situación del trabajador en el Ecuador .....	13
1.5 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario .....	15
1.5.1 Contratos surgidos a raíz de la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 .....	16
1.5.1.1 Contrato de Emprendimiento .....	16
1.5.1.2 Contrato Productivo .....	20
1.5.1.3 Contrato Turístico y Cultural .....	22
1.5.1.4 Contrato Joven .....	26
1.6 Código de la niñez y adolescencia .....	30
<b>Capítulo 2</b> .....	<b>33</b>
<b>2. Principios del derecho laboral consagrados en la Constitución ecuatoriana y Código del Trabajo</b> .....	<b>33</b>
2.1 Alcance de la Constitución de la República del Ecuador en el ámbito laboral.....	33
2.1.1 Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales .....	38
2.1.2 Principio de intangibilidad de derechos laborales.....	41
2.2 Contratos .....	42

<b>2.2.1 Tipos de contratos laborales en el Ecuador .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.1.1 Trabajo Juvenil .....</b>	<b>43</b>
<b>2.3 Acuerdo Ministerial .....</b>	<b>44</b>
<b>2.4 Análisis comparativo entre el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 y el Código del</b>	
<b>Trabajo .....</b>	<b>46</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>52</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>54</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexos. ....</b>	<b>60</b>

## **Introducción**

Desde la aparición del ser humano han existido en él las necesidades más básicas o primarias de sobrevivencia, como alimentarse o vestirse, no solo a título personal, sino considerando a familias enteras, independientemente de la condición en la que se encuentre; para lo cual necesariamente requiere ejecutar alguna actividad, misma que en los actuales momentos corresponde a pertenecer a una relación laboral y cumplir con una responsabilidad previamente pactada. Esta relación no siempre fue como la conocemos, han pasado millones de años, miles de intentos, muchas revoluciones por lograr una condición de vida digna para los trabajadores, así como una situación de rentabilidad suficiente para los contratantes.

El presente trabajo de investigación ha significado un esfuerzo para determinar si la creación de instrumentos reguladores de la recientemente emitida Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 se alinean armónicamente con las normativas de mayor jerarquía en el Ecuador como el Código del Trabajo y la Constitución de la República, para lo cual se necesitaba un contexto adecuado, el cual se contempló a lo largo de los diferentes capítulos que contiene esta tesis.

En el Ecuador, luego de la emergencia sanitaria decretada el 15 de marzo del 2020 y, acatando las recomendaciones médicas, casi la totalidad de la población se mantuvo en cuarentena, lo que evidentemente generó que muchas fábricas y empresas deban cerrar y a su vez a miles de personas en el desempleo. Con este antecedente y tratando de subsanar los efectos de esta pandemia las entidades gubernamentales poco a poco fueron permitiendo la reapertura de los establecimientos que se habían podido mantener en teletrabajo o se habían reinventado, pero la situación aún se mantenía desfavorable para la clase trabajadora.

Es en este marco que se plantea el presente trabajo de titulación, con el Ecuador sumido en los efectos de una emergencia sanitaria y por otro lado sectores de la producción y gobierno tratando de subsanar estos estragos, en los que surge la idea de aprobar la Ley de Apoyo humanitario y con ella el acuerdo ministerial N. MDT-2020-223, encargado de regular la contratación de los jóvenes en el campo laboral, el mismo en el que centraremos el análisis de cumplimiento o no de los derechos consagrados en la Carta Magna del país aprobada en el año 2008.

## **Capítulo 1**

### **1. Regulación de los jóvenes y su acceso al mercado laboral**

Los derechos laborales en nuestro país rigen para todas las formas de contratación velando porque las condiciones de los trabajadores sean las más óptimas, de acuerdo a la conquistas que este sector ha logrado a lo largo de tantos años; como se verá más adelante es necesario que las leyes salvaguarden a los trabajadores por varias razones, entre ellas porque se encuentran en situaciones de desigualdad al depender de un patrono; en este sentido y al considerarse que el ser humano puede considerarse un ente autónomo cuando ha cumplido la mayoría de edad, no es tan real pues, cuando los jóvenes transitan de la educación formal al sector laboral requieren de varias características para considerarse como postulantes como la capacitación y experiencia, sin contar los posibles requerimientos individuales de los empleos que pueden o no discriminar a ciertos solicitantes, lo cual limita en mayor medida que este sector se vea involucrado corroborando una vez más el sentido de estas normativas

#### **1.1 Los jóvenes y el mercado laboral**

La juventud es la etapa de la vida que se caracteriza por tener más cambios que determinan el futuro de una generación, los hijos se convierten en padres, comienzan a vivir solos, terminan sus estudios básicos y comienzan los superiores, pasan del estudio al trabajo y además buscan formas de empezar iniciativas propias como emprendimientos de acuerdo a sus propias fortalezas (Chacaltana et al., 2018).

Los jóvenes en nuestro país han ido modificando sus proyectos de vida, acorde al entorno en el que les ha tocado vivir, en la actualidad se puede observar una gran cantidad de ellos pendientes de continuar formándose y adquiriendo experiencia laboral, debido a que el mercado se ha vuelto cada vez más competitivo, exigiendo a su vez estándares más altos, pero

estos esfuerzos no siempre dan resultados positivos, quizás por la costumbre adultocentrista que les resta valor sin siquiera permitirles alguna oportunidad.

De acuerdo a una categoría dada por el Congreso Nacional (2003) en su Código de la niñez y adolescencia, cuando la persona aún no ha cumplido los 12 años de edad se considera niño o niña, mientras que el adolescente es la persona comprendida entre los 12 y los 18 años de edad, con este antecedente y en base a la categorización que realiza la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005) se considera jóvenes a las personas con un rango de edad de entre los 15 y 24 años, por lo que este sector etario corresponde a un 18% de la población mundial.

Considerando lo establecido en el Código de la niñez y adolescencia del Ecuador, el cual se ampliará en el siguiente capítulo, en su art. 82 indica que los menores pueden aplicar a todo tipo de trabajos desde la edad de 15 años, así como también en el art. 81 se manifiesta que el Estado, la sociedad y la familia tienen la responsabilidad de proteger a este sector contra la explotación laboral y económica, así como también del trabajo forzoso o nocivo para la salud y el desarrollo integral.

Los jóvenes de manera intrínseca tienen la característica de ser optimistas en especial en cuanto a oportunidades de empleo las cuales aprovecharán de ser el caso para tener una mejor calidad de vida que sus padres, es en este punto en el cual el Estado debe centrarse para satisfacer estas altas expectativas a través de políticas o convenios y evitar en lo posible el desperdicio de talentos.

También es una realidad que esta nueva generación de jóvenes ha evolucionado junto con el mundo y ha adoptado en muchos casos talentos y habilidades diferentes a las requeridas por el mercado laboral tradicional, esto se consolida en la investigación realizada por Chacaltana et al. (2018) la cual en una de las preguntas de su encuesta indagaba sobre la

aplicación de sus conocimientos y destrezas en el ámbito laboral obteniendo un 36% de negación, lo que contrasta con otra que planteaba si el trabajo actual requiere menos estudios de los realizados, la cual tuvo un 39% de afirmaciones.

Otro de los hallazgos encontrados con esta investigación es la diferencia ente lo que valoran los distintos grupos de jóvenes desagregados por edades, como es el caso de los que se encuentran en un rango de 15-17 años quienes valoran más la facilidad de ingresar a un puesto de trabajo así como un ambiente de trabajo cálido, mientras se observa una evolución en las prioridades de los que se encuentran entre los 25-29 años quienes dan mayor relevancia a la seguridad social y representación sindical

Chacaltana et al. (2018) propone una combinación de ámbitos que crearían una infraestructura para impulsar a los jóvenes a obtener el futuro laboral ambicioso que aspiran y se trata de que por el lado de la demanda se genere un adecuado entorno para las inversiones y empresas con políticas para la diversificación productiva y el desarrollo; mientras que por el lado de la oferta se enfoque en el incremento de la calidad y pertinencia de la formación tanto educativa como profesional, considerando los requerimientos del actual mercado laboral; y por último, fortalecer las políticas para la juventud y que puedan tener opciones informadas y poner a la orden de la colectividad sus servicios profesionales.

Este análisis se ve complementado con el realizado por Vélez-Cantos et al. (2020) quien indica en su artículo

Los individuos gozan de una gama de libertades en la elección de sus proyectos de vida, siempre y cuando exista la posibilidad de elegir los tipos de bienes materiales e inmateriales, y de tomar decisiones informadas dentro de una diversidad de oportunidades que se encuentran al alcance de los individuos en la sociedad. (p. 1367)

Con esta combinación se podrá tener una infraestructura idónea creada por la todos los miembros de la sociedad para aprovechar los talentos de los jóvenes y que realmente se conviertan en los actores del desarrollo de la sociedad.

## **1.2 Condición de actividad: Análisis de la situación de los jóvenes ecuatorianos**

Como lo determina el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2017) citado por Fernández (2021), las personas de 15 años en adelante, en el contexto económico se encuentran formando parte de la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI), esta clasificación se la realiza a través de la gestión económica denominada Condición de actividad.

En su documento acerca del nuevo marco conceptual para clasificar a la población con empleo en el Ecuador INEC (2015) percibe el trabajo de las personas con una visión de mercado, en donde la medición abarca las actividades productivas que tengan que ver específicamente con el intercambio en un mercado y una correspondiente retribución, la cual puede o no estar sujeta a una remuneración. En este contexto se comienza por la clasificación de Población en edad de trabajar (PET) en tres categorías excluyentes: “la población ocupada, la población desocupada y la población económicamente inactiva. Los criterios de clasificación son: i) trabajar o tener un empleo, ii) estar disponible para trabajar y, iii) buscar un trabajo en un periodo de referencia específico” (p. 2).

De acuerdo a lo mencionado por Fernández (2021), en la actualidad se puede notar que la vinculación de las Instituciones Educativas al entorno laboral no tiene una secuencia lógica, lo que limita de cierta manera el determinar a la Población Económicamente Activa de la Inactiva, entre las consecuencias de esta transición y dependiendo del caso se obtiene las figuras de empleo, desempleo e inactividad, lo que genera trayectorias laborales irregulares.

Uno de los resultados que afecta a la sociedad son los conocidos como NINIS, que se trata de jóvenes que no estudian ni trabajan y además no reciben formación y como es habitual a nuestra cultura tradicionalista, a este término se le adhiere características como vagancia, delincuencia, consumo de sustancias ilegales, entre otros; lo que estigmatiza a este segmento de la población quedando automáticamente excluidos socialmente, acrecentando más la problemática de la obtención de una fuente de ingresos para un o una joven. La OIT considera a este grupo como el potencial juvenil que podría contribuir al desarrollo del país a través de su trabajo, pero se encuentra desaprovechado.

En nuestro país, de acuerdo a la OIT (2019) de cada 10 jóvenes considerados en esta clasificación de NINI, 7 tienen entre 15-24 años, por lo tanto, afecta de manera principal a los más jóvenes, los que deberían estar formándose académicamente para tener los conocimientos necesarios y poder acceder a un puesto de trabajo.

Se debe tener en consideración que dentro de la definición de NINI existen segmentos de jóvenes que podrían superponerse, esta clasificación la podemos observar en la Tabla 1.

Tabla 1  
*Clasificación de jóvenes que No estudian ni trabajan (NINI)*

<b>Segmentos de NINIS</b>	<b>Descripción</b>
No estudian ni trabajan, pero están buscando trabajo	En su mayoría, no han culminado la educación básica y con probabilidad de déficit de habilidades blandas, (necesarias para las contrataciones hoy en día)
No están buscando trabajo por hacerse cargo del cuidado del hogar	Se encargan de tareas de cuidado en el hogar, (trabajo no remunerado), el cual es muy importante para el resto de los miembros del hogar
No están buscando empleo y por	No se están formando ni ganando experiencia

ende no están acumulando capital humano	laboral (incrementa la probabilidad futura de no poderse insertar al mercado laboral de forma adecuada)
---	---

Nota: Adaptado de Catálogo de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). Entre el bono demográfico y los ninis: Empleo juvenil. Una mirada a Latinoamérica y a Bolivia.

En la Tabla 1 se puede observar las diferentes categorías de Ninis, las cuales como se ha planteado anteriormente no necesariamente corresponde a características negativas de los jóvenes, sino que algunas circunstancias han generado esta condición de inactividad. En el primer caso se trata de jóvenes que por no haber culminado su educación primaria carecen de los requisitos necesarios para ocupar alguna vacante laboral, pero se encuentran en la búsqueda de empleo. En el segundo caso se trata de jóvenes que al igual que en el primer caso, en su mayoría mujeres, deben hacerse cargo del cuidado de los miembros de la familia y al no ser un trabajo remunerado se encuentran inmersos dentro de la PEI, eso sin contar que por lo general sus estudios primarios o secundarios se encuentran incompletos; y por último, el segmento considerado el más vulnerable, aquellos jóvenes que no se encuentran buscando empleo y sin intenciones de ganar experiencia, el cúmulo de estas condiciones limitará mucho más el tránsito de la escuela al trabajo, incluso pudiendo conducirlos a incursionar en actividades inadecuadas que no aportan al desarrollo del país.

Entre los aspectos relevantes que afectan de manera visible el comportamiento de los jóvenes NINIS, de acuerdo a Buitrón (2018) son todo tipo de desigualdades sociales. Existen factores externos como pobreza, desempleo, fallas en el sistema escolar; así como factores individuales como por ejemplo la edad, etnia, género, entre otros.

De acuerdo a las cifras estadísticas analizadas por Cucurella (2016) tomadas de la Estrategia Nacional para la Igualdad y la Erradicación de la Pobreza ENIEP (2014) la tasa de

desempleo juvenil es el doble de la media general, afectando de manera indolente en especial a mujeres jóvenes con niveles educativos menores y sin alguna experiencia laboral, que además provienen de hogares con escasos recursos, otro de los sectores más afectados son las poblaciones pertenecientes a grupos étnicos afrodescendientes y montubios.

En base a lo descrito en los párrafos anteriores los esfuerzos que como país se debe realizar debe estar enfocado en estos sectores para que se active este segmento de la población en especial sustanciando los procesos de educación básica y superior, como se lo ha venido haciendo reconociendo los méritos individuales, aunque esto no es suficiente pues se mantiene la realidad de sus entornos empobrecidos por lo que se debe mantener y mejorar sistemas de becas que fomenten la permanencia en los establecimientos de educación superior

Al momento de tratar de descubrir las condiciones que influyen para la continua inestabilidad laboral de los jóvenes se encuentran factores como los que describe Fernández (2021) acerca de la exploración del mercado (según sus expectativas y calificaciones), el proceso de maduración y la falta de experiencia y capacitación.

Además se considera que la alta rotación de los jóvenes en el mercado laboral es involuntaria, como es el caso de cuando el empleador debe despedir trabajadores son los jóvenes los primeros en considerarse por su poca experiencia, además no incurren en altos costos a diferencia de una persona con más tiempo, además muchos de los jóvenes se involucran voluntariamente en actividades de baja productividad y alta rotación, lo cual no le representa mayor experiencia y por ende se mantiene en este sector irregular

### **1.3 Intervención del Estado**

Con el objetivo de impulsar el empleo juvenil en empresas privadas, a través de la regulación de las pasantías y la tasa mínima de trabajadores jóvenes, - considerados como tal

entre los 18 a 26 años-, en marzo del 2016 se aprobó la Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo; otro de los objetivos era la aplicación de las jornadas de trabajo y las licencias de maternidad o paternidad para el cuidado de los hijos durante de los primeros 12 meses de vida.

Basados en un estudio realizado por Olmedo (2018), se evidencia que esta normativa, hasta la fecha de su publicación, no tenía resultados positivos sobre las condiciones de empleo en este sector etario, pues a finales del 2017 los profesionales de entre 25 a 34 años contaban con una tendencia superior a la de los jóvenes. Este estudio se centró en 41 jóvenes de 17 a 31 años de las 4 regiones del país, y demostró la percepción de los jóvenes, sobre un adultocentrismo muy marcado, además de que el mercado no toma en cuenta sus diferentes contextos, aspiraciones y necesidades. Con una notable falta de aprovechamiento de su preparación que no esté asociada a su poca experiencia. Concluyendo que el 72% de los jóvenes se encuentran ubicados en condiciones de empleo inadecuado y además los desempleados que corresponden a este grupo suman el 40,4% del total de las personas desempleadas.

Entre los criterios más relevantes que los sujetos considerados en el grupo focal aportaron sobre el trabajo juvenil están:

- En el mercado laboral se manifiesta una discriminación relativa a las diversidades fruto de las expresiones de identidad, llámese expresiones corporales como tatuajes, piercings, así como a las diversidades sexuales. Este criterio formula en los jóvenes una idea de ataque contra su libertad de expresión, asociada a los estereotipos arraigados en el colectivo y que se deben relacionar con las plazas de trabajo.
- El entorno social aún persiste en hacer escoger a los jóvenes entre sus estudios o las actividades laborales, pero no se les permite incluir en esta ecuación sus gustos o aficiones o potencialidades que poseen. Lo que hace presumir que los jóvenes

pierdan cada vez más motivación, lo que los hará sentir como simples piezas de un engranaje que es el mercado laboral teniendo que abandonar sus propios sueños.

- Otra de las libertades que se siente coartada en los jóvenes al querer ingresar a un mercado laboral es debido a la falta de apoyo financiero en la figura de créditos, por la ausencia de garantías. Además, el esfuerzo que se requiere para iniciar un emprendimiento conjugado con la falta de capital, obliga a los jóvenes a decidirse por una sola opción ya sea estudio o trabajo.
- En cuanto un joven se asocia con la política, puede ser que obtenga un puesto laboral fruto de ese esfuerzo, pero el principal del partido político que propuso mejoras para este tipo de jóvenes en la ejecución prioriza otros temas dejando de lado el apoyo a estos grupos.
- Otro de los sectores a los que se responsabiliza es al educativo, en especial al universitario, pues aún no se termina de adaptar el sistema educativo al proceso de globalización y mucho menos tomar en cuenta las necesidades locales de nuestros jóvenes, que aspiran a una educación más práctica y real.

Del análisis de las versiones aportadas por el grupo de jóvenes participantes en la investigación de Olmedo se resume que el mercado laboral previamente debe afrontar diversas situaciones para poder enriquecerse de este gran contingente de fuerza laboral; de lo contrario este grupo deberá encontrar sus oportunidades en el sector informal o subempleo, como ya se puede observar en muchas localidades del país. Además de deslindarse de este tan marcado sentido de adultocentrismo, que impide que los jóvenes desarrollen su potencial y demuestren la formación que han adquirido.

En nuestro país el gobierno viene implementando una estrategia de intervención denominada Impulso joven a través de la coordinación del Ministerio de Trabajo con otras

organizaciones como la actualmente eliminada Secretaría de la Juventud, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, el Ministerio de Industrias y Productividad y la Banca Pública con el fin de dar atención, motivar, mejorar las capacidades y generar mayores oportunidades, para 61 mil jóvenes en el Ecuador en su inserción en el sistema laboral del país.

Uno de los proyectos más sobresalientes en contexto con la estrategia antes mencionada es el proyecto de inversión Empleo joven, el cual se encuentra dirigido a jóvenes entre los 18 y 26 años, que tengan las siguientes características

- Hayan culminado su educación básica,
- Cuenten con disponibilidad de trabajo completo,
- Que no hayan sido incorporados laboralmente bajo la modalidad de contrato juvenil con anterioridad,
- No cuenten con más de 12 meses continuos de experiencia a jornada completa.

(Ministerio del Trabajo, 2017)

En este mismo contexto el Ministerio de educación ha implementado planes mucho más blindados para el ingreso y permanencia en el proceso educativo de jóvenes que se encuentren en situación de vulnerabilidad y rezago escolar

Para el caso de las políticas públicas en beneficio de los jóvenes son estos quienes deben formar parte del equipo planificador y ejecutor para que los planes, programas y proyectos tengan continuidad en función de sus necesidades, pero para lograrlo se les debe permitir formar parte activa de estos equipos, además de apertura y transparencia en la información, lo cual es un tema que se debe mejorar.

En nuestro país es una realidad la generación de estas iniciativas para empoderar a los jóvenes, pero por su corta edad, poca formación académica o experiencia laboral siguen siendo vulnerables al tiempo que pueden ser discriminados al intentar acceder a un puesto de trabajo o algún crédito bancario.

#### **1.4 Emergencia sanitaria COVID-19: Situación del trabajador en el Ecuador**

En esta sección abordaremos el impacto que causó el confinamiento estricto desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020, debido a la emergencia sanitaria sobre el empleo de los ecuatorianos; el estado de excepción declarado, impuso restricciones a la libertad de tránsito y también de reunión, se estableció un toque de queda, se cerraron las fronteras y aeropuertos, lo que indudablemente significó restricciones para las actividades laborales en todos sus niveles, las facultades para este Decreto ejecutivo las tiene el Presidente de la República gracias a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 26.

De esta forma, el Centro de Operaciones de Emergencia (COE), adoptó la Resolución SGR-142-2017, en la que indica que la actual situación pone en peligro la continuidad de las actividades cotidianas (incluido el trabajo). Incluso, también el Acuerdo No. 00126-2020, publicado en el registro oficial el 12 de marzo, estipula que de ser necesario la declaración de emergencia se extienda por más de 60 días, profetizando meses de zozobra para el sector económicamente activo.

Como forma de atenuar en parte los estragos de la falta de trabajo, surgió la figura del teletrabajo, las directrices emitidas por la Organización Mundial de la Salud en ese momento eran implementar el distanciamiento social temporal, porque el entorno general, incluido el laboral, se vio afectado, trayendo efectos considerables en la economía nacional, de acuerdo al Banco Central citado por Esteves (2020) la aplicación de estas medidas implicó una

disminución del 12,5% del Producto Interno Bruto del Ecuador, lo que derivó a su vez en el alza de la tasa de desempleo nacional, hasta el segundo semestre del 2020 culminó en 13,3%, lo que en términos absoluto significó 643.420 desempleados adicionales. Eso aunado a la relativamente nula pericia en muchos sectores para la aplicación del teletrabajo empeoró muchísimo la situación del sector laboral en su conjunto.

Todos los grupos de trabajadores fueron afectados, pero se puede denotar un incremento significativo en los que corresponden al segmento desde los 55 años en adelante, con mayor énfasis en las mujeres; esta sensibilidad a retirarse del mercado laboral corresponde en parte como medida de prevención; pues, por su avanzada edad estaban expuestos a mayores riesgos de muerte por contagio.

En el caso de las mujeres significó una disminución de 20,9% del empleo por la responsabilidad asumida, que, además de las tareas domésticas se involucran en el cuidado de adultos mayores, personas enfermas e hijos con teleeducación. Los más afectados fueron sin lugar a dudas los jóvenes de entre los 15 a 24 años, en lo que, respecto a la pérdida de empleos, aproximadamente 1 de 4 jóvenes no encontraba trabajo, así como también un tercio de las mujeres.

En el artículo de Esteves (2020) también podemos ver un comparativo entre trabajos privados y públicos. En el primer caso hubo una reducción de 22% que contrasta con el 5,6% del sector público, el cual se pudo adaptar mejor al teletrabajo. Además, en el caso de las mujeres, se generó un incremento en la preexistente estratificación, de manera que aquellas que perdieron su trabajo, al ser vulnerables tuvieron que recurrir a actividades más precarias como el trabajo doméstico o el trabajo por cuenta propia, y también el no remunerado, en contraste con aquellas que los mantuvieron mejor remuneradas. En cambio, en los hombres se puede decir que el pleno empleo bajó de 37,9% a 16,7% de la Población Económicamente Activa

(PEA). El suspender temporalmente el empleo de los trabajadores tuvo un gran impacto en el poder adquisitivo de las familias, ya que más del 80% declararon no recibir ningún ingreso en el lapso de su ausencia temporal del trabajo. Además, se mantenía el temor de que muchas empresas cierren definitivamente.

En el mes de mayo del 2020 el Ecuador se preparaba para retornar al trabajo, pero de manera progresiva; solo si se cumplía las condiciones necesarias en cada localidad rigiéndose a una semaforización epidemiológica regulada por los COEs sectoriales, ya en junio se pudo ver una reactivación parcial del empleo en algunos sectores de la sociedad.

### **1.5 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**

Mientras se mantenía el confinamiento estricto, el Presidente de la República socializó las medidas necesarias para dar respuesta a esta emergencia de la salud, a través de una cadena nacional, relacionado a la implementación de un modelo de teletrabajo y un convenio para mantener la estabilidad laboral, incluyendo nuevos modelos de trabajo. Mientras que, en el trabajo presencial, solo quedan quienes prestan servicios públicos y actividades empresariales en los sectores de alimentación y salud.

Estas nuevas medidas fueron extraídas a partir de la “Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, emitida en el Registro Oficial 229 del 22 de junio de 2020 aprobada por la Asamblea Nacional, con el afán de mitigar los efectos de la pandemia en nuestro país, planteadas para fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, poniendo énfasis en el ser humano, además también en la reactivación de economías: familiares, empresariales, popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

De acuerdo a la Asamblea Nacional (2020), en el capítulo III de esta ley se establecen las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, en los siguientes artículos que van desde el 16 hasta el 25:

- Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo
- Sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes
- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos
- Contrato especial emergente
- Reducción emergente de la jornada de trabajo
- Goce de vacaciones
- Prestaciones del seguro de desempleo y sus requisitos
- Priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local
- Estabilidad de trabajadores de la salud.

### **1.5.1 Contratos surgidos a raíz de la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19**

Los nuevos tipos de contratos que se implementaron con la expectativa de generar 10 000 contrataciones nuevas fueron: los Contratos de Emprendimiento, Productivo, Turístico y Cultural y el Contrato Joven, el cual es el centro de este trabajo científico. A continuación, se revisará las características que tienen estos tipos de contratos, lo cual nos dará el contexto necesario para abordar el análisis para la contratación de los jóvenes.

#### **1.5.1.1 Contrato de Emprendimiento**

Como menciona el Ministerio del Trabajo (2020) en su Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-222, para suscribir este tipo de contrato, una de las características es que el

empleador deberá necesariamente encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y a su vez el empleador deberá prestar sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento, el mismo que se lo puede suscribir ya sea por jornada completa o parcial, de acuerdo con las necesidades del emprendimiento.

El contrato deberá celebrarse como lo estipula la Ley orgánica de emprendimiento e innovación, por escrito y además de los requisitos que se encuentran en el art. 21 del Código del Trabajo, deberá contener el tipo de jornada pactada, la indicación de lo que se pretende con el emprendimiento, el plazo propuesto por el empleador para cumplir con el emprendimiento y las actividades que serán desarrolladas por el trabajador, luego de definir estos parámetros deberá ser registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en el término de 15 días contados a partir de su suscripción adjuntando el certificado del RNE.

El contrato de emprendimiento tendrá la duración de un año, en el cual se puede acordar un tiempo de prueba de hasta 90 días, en la primera contratación, además podrá ser renovado mientras se mantenga la vigencia de la certificación del RNE. Al finalizar el contrato terminará, a menos que de manera expresa o tácita se acuerde continuar con la relación laboral, lo cual se constituirá como un contrato de trabajo indefinido, manteniendo las condiciones pactadas al inicio.

Para este tipo de contrato se consideran principalmente las necesidades del emprendedor, por lo cual las jornadas de trabajo se desarrollará en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas a la semana las que pueden ser distribuidas por hasta 6 días a la semana. De la misma manera el periodo de descanso no puede ser menor a 24 horas consecutivas. Durante la jornada diaria el trabajador tiene derecho a un periodo de descanso después de 4 horas, las horas que sobrepasen el tiempo pactado deberán considerarse como

suplementarias o extraordinarias, sujetándose a lo descrito en el Código del trabajo en su art. 55.

Estas condiciones de jornada laboral pueden variar si las necesidades del emprendimiento requieren la prestación de servicios ininterrumpidos, para lo cual, no se podrá exceder de 20 días consecutivos con jornadas de hasta 8 horas diarias. Los días de descanso forzoso se calcularán en función de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, aunque si la jornada fuera menor de 8 horas se deberá ajustar este periodo de descanso, pero siempre de manera acumulada.

Otra de las novedades de este tipo de contrato es que se puede pactar, además de lo previamente expuesto, el incremento de horas a la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se le asignen más días de descanso para compensar estas horas adicionales, pero en ningún caso podrán exceder de 12 horas al día. Si así se lo hiciera se deberá acatar lo establecido en el art. 55 del Código del Trabajo.

A diferencia del Código del trabajo, se considera que la jornada diurna se la puede considerar como tal, si más del 50% del periodo laboral diario se realiza entre las 6H00 y las 19H00. Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo. Para el cálculo de las horas de trabajo diario se consideran únicamente las horas efectivas laboradas en la jornada, sin tomar en cuenta el tiempo libre, el de alimentación o descanso al que tenga derecho el trabajador durante la jornada.

La remuneración bajo este tipo de contrato no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales establecidos para jornada completa ordinario o su parte proporcional para la jornada parcial. Se podrá acordar que el pago de la remuneración se lo realice por horas o por días, si las actividades fueran intermitentes, periódicas, por eventos o estacionales; y también como ya es conocido por semanas o meses, si se tratara de labores continuas y estables.

El aporte a la seguridad social y demás beneficios de ley se reconocerán de acuerdo a la jornada y remuneración acordada por las partes; además, el pago de la decimocuarta remuneración y la parte proporcional de utilidades deberán calcularse de acuerdo al tiempo efectivamente laborado.

Por la modalidad de este tipo de contrato los días de descanso que se le hayan acumulado al trabajador, que superen a los días de descanso forzoso, se deberán calcular como parte de sus vacaciones anuales, las cuales están consagradas en el Código del Trabajo. En los casos que amerite, a causa de condiciones geográficas adversas para el trabajador para concurrir a su hogar, el empleador deberá proveer de vivienda, así como alimentación y transporte, mientras se encuentren en las jornadas de trabajo, estos beneficios terminarán cuando concluya la relación laboral.

La terminación de la relación laboral se dará en el momento en que haya concluido el plazo, el servicio, la labor o actividad a realizarse para lo cual el trabajador haya sido contratado, se aplica también lo dispuesto con relación al visto bueno y si fuera el caso de terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador se aplicará el pago de la indemnización; ambas constantes en el Código del Trabajo. Es importante indicar que el trabajador que se contrate bajo esta modalidad, podrá prestar sus servicios para un empleador distinto, cuidando que las modalidades contractuales contraídas se puedan complementar.

Es función del Ministerio del Trabajo realizar controles periódicos para garantizar el cumplimiento de los derechos derivados de esta relación laboral.

### **1.5.1.2 Contrato Productivo**

De acuerdo al Ministerio del Trabajo (2020) en su acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-220 el Contrato productivo es aquel contrato de trabajo bajo relación de dependencia, determinado por el tiempo que dure la actividad que se va a realizar de manera continua o discontinua hasta máximo un año, con la opción de renovación por una única ocasión, con el sentido de incentivar, según sus creadores, la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos y hacer frente a los efectos de la pandemia.

Este acuerdo no trae una definición clara de lo que se refiere con productivo, pero si nos apegamos a criterios económicos, lo productivo es todo lo que interviene en la producción de un bien o servicio. Siendo de esta manera las actividades que forman parte de la cadena de producción. Este tipo de contrato deberá celebrarse de manera escrita y contener el tipo de jornada pactada, la manera en que se realizará, el horario del trabajador, el plazo de duración del contrato, también la modalidad ya sea presencial o teletrabajo, los medios para contactar al trabajador, además de los que se encuentren en el art. 21 del Código del trabajo.

Luego de haber firmado el contrato, deberá ser inscrito en el Sistema Único de Trabajo (SUT) hasta el plazo de 15 días desde su suscripción. Durante el año que dura el contrato se puede acordar un periodo de prueba de hasta 90 días. Si la actividad así lo requiere, el contrato se podrá renovar por una única ocasión, hasta por un año adicional, si pasado este tiempo las partes desean continuar la relación laboral se entenderá como contrato indefinido, con las condiciones del acuerdo inicial, si por el contrario no se renueva terminará esta relación.

Con respecto a la jornada laboral se considerará las necesidades de los sectores productivos ya sea de manera parcial u ordinario en 40 hs semanales pudiendo estas ser distribuidas hasta en 6 días a la semana, mientras que el descanso deberá ser de 24 horas

consecutivas, al igual que en otros tipos de contratos, se tendrá derecho a un descanso luego de 4 horas consecutivas.

Si las necesidades de los sectores productivos implican la prestación de servicios ininterrumpidos, las partes podrán ponerse de acuerdo para pactar este tipo de condiciones, no pudiendo superar los 20 días de trabajo ininterrumpido. Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo, y podrán ejecutarse durante los 7 días de la semana en períodos de hasta 8 horas. Para el cálculo del tiempo de descanso acumulado se deberá considerar en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, en los casos de haber laborado las 8 horas; o su parte proporcional si fuera menos tiempo, y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Se podrá acordar el incremento de las horas para la jornada diaria de trabajo, compensando al trabajador por dichas horas otorgándole más días de descanso, siempre que no se exceda de 12 horas diarias, en el caso que se sobrepase los límites antes determinados se considerará el art. 55 del Código del trabajo. Se considera como una jornada diurna, si más del 50% de las actividades se ejecutan entre las 6h00 y 19h00.

La remuneración bajo el contrato productivo no podrá ser menor al salario básico, o a los sectoriales para la jornada completa ordinaria o en la proporción de acuerdo a la jornada parcial. Se podrá acordar el pago de la remuneración por horas o días si las actividades del empleado fueran discontinuas y, por semanas o meses si fueran estables y continuas. Con respecto a las aportaciones al IESS y demás beneficios de ley así serán canceladas al trabajador de acuerdo a la jornada y remuneración pactada, mientras que la decimocuarta remuneración y participación en las utilidades se deberá calcular en función del tiempo efectivamente trabajado.

En cuanto a las vacaciones y debido a las características de esta modalidad de contrato, los días de descanso acumulados que sean mayores al numérico de días de descanso forzoso o de compensación, se los imputará al período anual de vacaciones, al que se tiene derecho de acuerdo con el art. 69 del Código del Trabajo; sin perjuicio del derecho que se tiene de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones. Si el trabajador tuviera días del período de vacaciones no gozados tendrá derecho a que el empleador le cancele estos días.

Cuando debido a las condiciones geográficas se imposibilite el trabajador de transportarse a su vivienda el empleador proporcionará vivienda, transporte y alimentación mientras los trabajadores se encuentran laborando, considerados estos como beneficios de orden social, los mismos que terminarán junto con la relación laboral. Esta relación laboral concluirá luego de haber terminado el plazo, o actividad pendiente de realización para la que fue contratado el trabajador, podrán ejecutarse las causales de visto bueno estipuladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

Así como las de terminación de contrato establecidos en el art. 169 del mismo cuerpo legal, pero si dicha terminación surge de parte unilateral del empleador antes del plazo convenido el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente prevista en el art. 188 del Código del Trabajo. Se debe tener en cuenta también que este contrato solo opera para nuevas contrataciones, y una vez más es el Ministerio de Trabajo el encargado de velar por el apego al cumplimiento de las responsabilidades de cada parte de esta relación laboral.

### **1.5.1.3 Contrato Turístico y Cultural**

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2020) en su acuerdo ministerial MDT-2020-221, con la finalidad de incentivar el empleo y la formalización del trabajo tanto en el sector turístico como cultural y creativo, una de las características de este tipo de contrato es la

adaptación a los tiempos de trabajo. Se puede inscribir este tipo de contrato por escrito bajo relación de dependencia por el tiempo que dure la actividad a realizarse, como en el anterior caso de forma continua o discontinua, pudiendo renovarse por una única ocasión.

Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener el tipo de jornada resuelta, al igual que en el anterior caso continua o discontinua, el horario, las actividades a realizarse y el tiempo de duración, además de los requisitos del art. 21 del Código del Trabajo. Es responsabilidad del empleador registrar el contrato en el SUT en el término de 15 días a partir de la suscripción.

El tiempo de duración de este contrato dependerá de la actividad a realizarse y no deberá superar el año, con un periodo pactado de 90 días, se podrá ejecutar una renovación por una única ocasión hasta por 1 año adicional. En el caso que se requiera la prestación de servicios discontinuos se deberá estipular en el mismo contrato la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios en el período de 1 año.

Terminado el plazo pactado o de renovación, si ambas partes deciden continuar con la relación laboral se entenderá como contrato indefinido, manteniendo las condiciones inicialmente pactadas. La relación laboral se dará por concluida cuando termine el plazo, la actividad o la labor para la que fue contratado el trabajador, si no ha sido renovado el contrato.

Con respecto a la jornada laboral se tendrá en cuenta las necesidades de los sectores productivos, ejecutándose en jornadas parcial u ordinaria, hasta por un máximo de 40 horas semanales, pudiendo ser distribuidas en 6 días a la semana, con un período de descanso de por lo menos 24 horas consecutivas y después de cada 4 horas de trabajo continuo, las horas excedentes a la jornada acordada se pagarán de acuerdo al art. 55 del Código del Trabajo.

Si por efectos de la necesidad de las actividades se requiere de la participación del trabajador de manera ininterrumpida para atender estas necesidades, las partes podrán pactar

jornadas consecutivas de trabajo, las que podrán acumularse entre veinte a un máximo de setenta días continuos, pudiendo distribuirse en los siete días de la semana en jornadas diarias de hasta ocho horas.

Estas horas deberán ser determinadas en función de las necesidades de la actividad que se desarrolle. Para determinar los días de descanso forzoso se considerará 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, si normalmente las actividades se desarrollan en jornadas de 8 horas, o su parte proporcional si la jornada fuera menor; Serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Para establecer el incremento de las horas de la jornada diaria de trabajo primero se deberá llegar a un consenso con el mismo trabajador, a cambio de que se otorgue más días de descanso, pero en ningún caso se extenderán por más de 12 horas, si se llegara a exceder del número de horas de labor o trabajar en días de descanso forzoso acumulado se deberá aplicar el art. 55 del Código del Trabajo. Las jornadas que sobrepasen los veinte días consecutivos deberán registrarse ante el Ministerio del Trabajo.

Con respecto a la jornada, se considera diurna si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecuta entre las 6H00 y las 19H00. Al igual que con los anteriores tipos de contrato también, la remuneración no podrá ser menor al salario básico o los sectoriales para la jornada completa ordinaria o proporcional para el caso de jornada parcial, de acuerdo a lo establecido por el Código del Trabajo. Se puede establecer el pago por horas o días si las labores fueran discontinuas, eventuales, periódicas o estacionales, y semanales o por mes si se trata de labores estables y continuas.

Los beneficios de ley y aportaciones a la seguridad social se pagarán sobre la remuneración y jornada pactada con el trabajador, y la decimocuarta remuneración y participación en utilidades se las debe calcular en proporción al tiempo efectivamente

trabajado. El pago del 10% adicional por servicios o propinas, determinado en el Decreto Supremo 1269 y sus reformas no forma parte de la remuneración. Sin embargo, deberá ser pagado en los términos del acuerdo interministerial N.7 entre el Ministerio de Turismo y el de Trabajo.

Teniendo en cuenta la especial relación entre el trabajo turístico y/o cultural y creativo, los días de descanso concedidos que superan los días de descanso forzoso serán cargados al periodo anual de vacaciones, según el artículo 69 del Código del Trabajo, sin afectar el derecho del trabajador a recibir la remuneración completa durante las vacaciones. Si el trabajador conserva los días de licencia no utilizados, tendrá derecho al pago del empleador por estos días.

Cuando por efectos de las características geográficas de las actividades, se impide la movilidad de los trabajadores a su residencia, el empleador deberá proporcionar alimentación, vivienda y transporte, mientras se encuentren en sus jornadas de trabajo, estas se considerarán beneficios de orden social, y su uso terminará junto con la relación laboral.

La relación laboral en este tipo de contratos terminará cuando se haya concluido el plazo, o la actividad para la cual el trabajador fue contratado. Se podrán aplicar las causales de visto bueno establecidas en el Código del Trabajo, así como las causales de terminación de contrato determinadas en el mismo cuerpo legal.

Si la relación laboral se da por terminada por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, los términos para esta se encuentran en el Código del Trabajo. Este tipo de contrato se lo podrá aplicar únicamente para nuevas contrataciones y será el Ministerio de Trabajo el ente encargado de realizar los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de estas disposiciones.

#### **1.5.1.4 Contrato Joven**

Como lo señala el Ministerio del Trabajo (2020) en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223, con el objetivo de fomentar el empleo de los jóvenes de hasta 26 años, al mismo tiempo permitirles un crecimiento en los diferentes ámbitos profesionales, procurar estabilidad laboral, ahondar en conocimientos y generar experiencia a través de la versatilidad y rotación en sus funciones a cargo del trabajador, se configura este tipo de contrato con relación de dependencia durante el tiempo que dure la actividad, labor, servicio u obra que deba realizarse, de forma continua o discontinua

Este acuerdo estipula que la remuneración del trabajador en este tipo de contrato no deberá ser menor al salario básico o a los salarios sectoriales establecidos para la jornada completa ordinaria o proporcional para la jornada parcial de acuerdo al Código del Trabajo. También se menciona que, si las horas fueran discontinuas, por eventos, estacionales o periódicas se puede estipular el pago por horas o días y si fueran estables y continuas la remuneración podrá ser por semanas o de manera mensual.

Los aportes a la seguridad social, así como el resto de beneficios de ley deberán ser pagados sobre los acuerdos a los que se llegue con el empleador en cuanto a la jornada y remuneración y con respecto al pago de la decimocuarta remuneración y participación en utilidades se lo deberá hacer en proporción del tiempo efectivamente trabajado.

De la misma manera y con el mismo objetivo anterior, este contrato contempla a los jóvenes que se encuentren cursando sus estudios de formación o en cualquier nivel educativo y cuenten con un trabajo bajo relación de dependencia, durante el tiempo que dure la actividad, obra, labor o servicio que deba realizarse, en forma continua o discontinua.

Este tipo de contrato también considera que los empleadores deben permitir que sus trabajadores puedan continuar su formación en horarios adecuados y mediante acuerdo de las partes. Se dice que los empleadores también pueden capacitar, patrocinar o mantener convenios con formadores o instituciones educativas certificadas, para que esta formación en las necesidades particulares del negocio le facilite la estabilidad laboral. La formación recibida no podrá ser menor al 50% del tiempo convenido en la duración de dicho contrato.

Con respecto a la remuneración dirigida a los jóvenes en formación no podrá ser menor al resultado de la multiplicación del valor de la pensión de pasantías (Ley de pasantías para el sector empresarial) por 2.5. Luego de la terminación del contrato o su renovación, la remuneración no podrá ser menor al salario básico o a las remuneraciones sectoriales establecidos para una jornada completa ordinaria o el proporcional en el caso de una jornada parcial, de acuerdo al Código del Trabajo. El pago de la remuneración se podrá establecer por horas o días, si las actividades fueran discontinuas, por eventos o estacionales y por semanas o meses si esas actividades fueran estables y continuas.

Al respecto de la seguridad social y demás beneficios de ley, como con el resto de tipos de contratos surgidos a raíz del presente acuerdo se pagarán de acuerdo a la jornada y remuneración convenida entre las partes, y la decimocuarta remuneración, así como la participación de utilidades se pagarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. También se estipula que por ningún concepto se les podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que hayan suscrito contratos a la fecha del presente Acuerdo ministerial.

Es necesario que este tipo de contratos sea celebrado por escrito y deberá contener, además de los requisitos establecidos en el art. 21 del Código del Trabajo,

- La definición de la jornada pactada,

- La forma en que se hará efectiva,
- El horario que deberá cumplir el trabajador,
- Las actividades a realizar,
- La duración del contrato,
- El tipo de modalidad (presencial o teletrabajo) acordada por las partes
- Dirección del correo electrónico y un medio de contacto del trabajador

Una vez suscrito, el contrato se lo debe registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT), por el empleador después de 15 días de su suscripción.

Estos contratos de acuerdo a su forma continua o discontinua no podrán ser superiores a 1 año, (con un periodo de prueba de hasta 90 días), a menos que la actividad o servicio lo requiera, se podrá extender por 1 año adicional, mientras que el trabajador no sea mayor de 26 años de edad. Si cuando se cumpla el plazo las partes deciden continuar con la relación laboral, se considerará como un contrato indefinido con las mismas condiciones con excepción de la remuneración. De lo contrario, si el contrato no fuera renovado la relación laboral, se dará por terminada.

La jornada laboral se ejecutará de manera ordinaria o parcial de acuerdo a las necesidades de la actividad laboral, con un máximo de 40 horas semanales distribuidas en la jornada semanal o por turnos y en horarios especiales, con al menos 24 horas de descanso continuo. El descanso al que tiene derecho el trabajador es cada 4 horas de trabajo continuo, mientras que las horas que se excedan de este tiempo se pagarán de acuerdo a lo que estipula el art. 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades requieren la prestación de servicios ininterrumpidos, las partes podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán ser mayores a 20 días consecutivos. Estas jornadas consecutivas se las puede ejecutar los 7 días de la semana en

periodos de hasta 8 horas, de acuerdo a las necesidades del negocio. Los días de descanso forzoso se calcularán en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, en el caso de que actividades se realicen en jornadas de 8 horas diarias, o en su parte proporcional, si la jornada fuera menor y se entregará al trabajador de manera acumulada.

En esta misma línea las partes podrán acordar el aumento de las horas diarias de trabajo a cambio de que se le otorgue al trabajador más días de descanso, siendo que en ningún caso se podrá exceder de 12 horas al día, de lo contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo. Además, si más del 50% de la jornada diaria se ejecutó entre las 6H00 y 19H00, se considera a toda la jornada como diurna. Por último, dichas jornadas consecutivas deben registrarse ante el ente rector del trabajo.

Con relación a los días de descanso relacionados a esta especial modalidad contractual, que superen el número de días de descanso forzoso, se las podrá imputar a los días de vacación anual a los que tiene derecho el trabajador de acuerdo al Código del trabajo, sin ir en contra del derecho del trabajador a recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

Si por efectos de las condiciones geográficas propias de la actividad productiva la libre movilidad de los trabajadores se ve impedida, el empleador deberá proporcionar al trabajador vivienda, alimentación y transporte mientras dure la prestación de sus servicios, esto se considerará como beneficios de orden social, el cual concluirá cuando termine la relación laboral.

La relación laboral se dará por terminada, en este tipo de contrato, luego de haber concluido el plazo, la actividad o el servicio para el cual fue contratado el trabajador, sin necesidad de ninguna otra formalidad. Se podrán aplicar también las causales de visto bueno, así como también las causales de terminación de contrato, determinadas en el Código del Trabajo. La liquidación de haberes a la cual tendrá derecho el trabajador deberá contemplar el

proporcional de desahucio por el tiempo laborado a excepción de lo establecido en los artículos 169 y 170 del Código del Trabajo en los casos correspondientes.

En esta misma línea si la terminación del contrato se da por decisión injustificada del empleador antes del plazo convenido, se deberá cancelar la indemnización reglamentaria al trabajador. Estas modalidades de contratos no deberán ser aplicadas para sustituir trabajadores estables, por cuanto siempre se deberá observar un incremento al número total de trabajadores estables a la fecha de expedición del Acuerdo Ministerial al que hemos hecho referencia

Al igual que en las situaciones contractuales anteriores es el Ministerio del Trabajo quien deberá realizar controles y verificaciones para el cumplimiento de derechos de los actores involucrados.

## **1.6 Código de la niñez y adolescencia**

En el contexto de que la edad mínima para todo tipo de trabajo es 15 años es importante recalcar lo descrito en el cuerpo legal que vela por este sector de la población que es el Código de la niñez y adolescencia, cuya finalidad es la protección integral que tanto el Estado, así como la sociedad y la familia están obligados a garantizar para lograr su desarrollo cabal y garantizar el efectivo uso de sus derechos. Esto se puede efectivizar mediante la regulación del ejercicio de derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes; además de los medios necesarios para garantizarlos y protegerlos, atendiendo el interés superior de la niñez y adolescencia.

Como se mencionó en el párrafo anterior está presente una corresponsabilidad entre la familia, la sociedad y el Estado, quienes deberán adoptar todas las políticas necesarias para la garantía y protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes, de manera especial se indica el papel del Estado en esta corresponsabilidad pues está en la obligación de adaptar sus

medidas tanto sociales como económicas para lograr este objetivo, esto sin dejar de lado el papel que tiene la sociedad en general de otorgar las condiciones necesarias para el efectivo uso y goce de estos derechos.

Con respecto a las condiciones que se deberá observar en el caso de un trabajo en relación de dependencia en el art. 88 del Código de la niñez y adolescencia se indica que debe existir un contrato individual que se deberá celebrar por escrito y registra en el correspondiente municipio y en la Inspección del trabajo de la localidad en el plazo de 30 días, aunque si no se lo realiza el adolescente podrá demostrar por cualquier medio la relación laboral, incluso a través del juramento.

En este mismo Código se determina la prohibición de jornadas de trabajo para adolescentes que excedan las 6 horas diarias por un periodo de máximo 5 días a la semana, garantizando el ejercicio al derecho de la educación. Los miembros de esta corresponsabilidad deberán velar por que se cumpla la educación básica, además de que efectúen sus respectivos deberes académicos. Se detalla también que estos adolescentes gozan de todos los derechos y beneficios que se encuentran en las leyes laborales, de seguridad social adicional a los que se encuentran en este órgano legal.

Cuando se trate de contratos de aprendices, en el art. 90 de este Código se establece que este tipo de contrato no podrá durar más de 2 años si se trata de un trabajo artesanal y 6 meses en trabajos industriales o de otros tipos. Al igual que en el párrafo anterior se menciona que los patronos deberán garantizar el ejercicio de los derechos de la salud, educación y descanso de estos adolescentes. También debe quedar plasmada la forma de transferir los conocimientos a los aprendices de la forma de trabajo u oficio.

De la revisión de este Código se puede definir que las personas desde los 15 a los 18 años de edad que trabajan están amparados en esta normativa, quienes forman parte del

universo de este trabajo de investigación que son los jóvenes y es necesaria esta revisión para definir la postura que debe tener no solo el Estado sino también toda la sociedad para velar por que las actividades productivas se realicen en un entorno adecuado para ellos sin saltarse ningún proceso y garantizando el goce de sus derechos, no solo como trabajadores sino también como población que requiere un trato especial para que se pueda desarrollar como un ciudadano que aporte positivamente a la comunidad.

## **Capítulo 2**

### **2. Principios del derecho laboral consagrados en la Constitución ecuatoriana y Código del Trabajo**

La Constitución de la República del Ecuador es la normativa suprema a nivel de país vigente; este documento fue reformado por la Asamblea Constituyente en el año 2008; y, para lograr que tenga el carácter de oficial fue sometida a una consulta popular, siendo aprobada mediante votación universal, obteniendo el 63.93 % de los votos válidos. Luego, el texto fue enviado para su publicación en el Registro Oficial. Dentro de los límites territoriales del Ecuador es la norma jurídica que mayor jerarquía posee, anteponiéndose incluso sobre los convenios y tratados internacionales, (con excepción de los relacionados a derechos humanos más beneficiosos) así como también sobre leyes orgánicas y ordinarias, y otras expedidas por Gobiernos Autónomos Descentralizados, Ministerios e Instituciones públicas.

#### **2.1 Alcance de la Constitución de la República del Ecuador en el ámbito laboral**

La regulación en materia laboral comienza estableciéndose en la carta magna de nuestro País en dos capítulos, el segundo y el sexto, en los cuales se puede ver reflejados tanto los derechos como las garantías que se le proporciona al trabajador, siendo este priorizado en varios cuerpos legales debido a la relación de poder inequitativa entre el empleador y el trabajador. Se escogerá los más pertinentes para este trabajo investigativo.

En el capítulo segundo se establece al trabajo como derecho y deber social, además de considerarse un derecho económico que proporciona realización personal y se lo reconoce como base de la economía de todo el país. En el artículo 33 se determina que el Estado está obligado a garantizar a todas las personas trabajadoras respeto a la dignidad, así como una compensación justa por la actividad libremente escogida Asamblea Constituyente (2008).

También en el capítulo sexto relacionado con el trabajo y la producción, en su artículo 325 indica que se reconocen todas las formas de trabajo ya sea en relación de dependencia o de manera autónoma, haciéndose visibles las labores de autosustento y cuidado humano.

Otra de las regulaciones que consta en la Constitución en materia laboral es sobre la relación contractual, en el sentido de que ésta se debe dar de manera bilateral y directa, además está prohibido toda forma de precarización laboral, como es el caso de la tercerización o la intermediación, contratación por horas o aquellas que pudieran afectar a los derechos de los trabajadores de manera individual o colectiva. El incumplimiento de estas, así como el fraude, simulación y el enriquecimiento injusto serán penalizadas.

Con respecto a la remuneración se implica un sentido de justicia, el salario deberá cubrir como mínimo las necesidades básicas del trabajador y su familia, esta compensación es inembargable, excepto en los casos de pensiones alimenticias. Es responsabilidad del Estado revisar el salario básico determinado de manera anual, que deberá ser cancelado en los tiempos convenidos en los respectivos contratos.

Para el caso de los cálculos por indemnizaciones, la remuneración corresponde a todo lo que perciba el trabajador en dinero, servicios o especies, así como lo que percibe por trabajos extraordinarios o suplementarios, a destajo, comisiones. Lo que no se incluye en este rubro es la participación en las utilidades, tampoco los viáticos o subsidios ocasionales. Con respecto a este mismo tema de utilidades, los trabajadores de empresas privadas tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de la empresa. En el caso de empresas dedicadas a la explotación de recursos no renovables, el Estado regulará los límites. Mientras que en las empresas que el Estado tenga participación mayoritaria no se pagarán utilidades.

Uno de los artículos con gran relevancia es también el 329, que hace mención al derecho que tienen los jóvenes de ser sujetos activos en la producción, labores de autosustento, cuidado

familiar e iniciativas comunitarias, para lo cual se deberán fomentar condiciones y oportunidades para lograrlo. Con respecto a las comunidades, pueblos y nacionalidades el Estado deberá adoptar medidas para eliminar todo tipo de discriminación que los pudiera afectar, además deberá reconocer y apoyar sus formas de organización de trabajo y buscar garantizar el empleo en igualdad de condiciones. Otro de los tipos de trabajo que deberá reconocer y garantizar el Estado es el autónomo en espacios públicos, regulados, para lo cual se prohíbe la confiscación de sus productos o herramientas.

Se normativizan los procesos de selección, contratación y promoción laboral, los cuales deberán basarse en las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades de los potenciales miembros de las organizaciones. De igual manera se prohíbe usar criterios que afecten la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará los procesos de capacitación para mejorar el acceso y la calidad del empleo. El Estado también deberá velar para que a los trabajadores ecuatorianos en el exterior se les respeten los derechos laborales e incluso puede promover convenios y acuerdos con otros países para que se cumpla.

Todas estas regulaciones imponen un marco legal que debe ser observado por todos, en especial por los hacedores de leyes. Como ya se mencionó este cuerpo legal, es el principal dentro del territorio ecuatoriano y en el cual se ven plasmados siglos de luchas, no solo nacionales sino también internacionales que han llevado al ideal de proteger a aquellos elementos que necesitan ser protegidos como son los trabajadores, más aun si es el caso de personas que recién se incorporan al ámbito laboral en el caso de adolescentes y jóvenes y que como parte de nuestra característica no solo biológica sino también ética de ser humano es acompañarlos hasta que puedan convertirse en miembros de la sociedad ecuatoriana.

## 2.2 Principios del derecho laboral en el Ecuador

Una característica que posee la Constitución es que basa sus disposiciones en principios que imponen contexto y alcance necesario como menciona Figueroa (2009) en si no son estrictamente leyes, sino la esencia de estas que guían el sentido de las normas, retomando la característica que tiene la Constitución de regir los derechos mediante los principios observada en el punto anterior se mencionará brevemente los principios que fundamentan el derecho al trabajo señalado en la Constitución de la República:

- El Estado deberá impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles
- En caso de duda sobre las disposiciones en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
- Al trabajo de igual valor le corresponde una remuneración igual
- Todos tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar
- Toda persona después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo y mantener la relación laboral
- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de los trabajadores, sin autorización previa, afiliarse a las de su elección y desafiliarse a voluntad. Así mismo, se garantiza la organización de los empleadores.
- Se estimulará la creación de organizaciones de trabajadores, y empleadores, y promoverá el funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección
- En la relación laboral de las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización

- El diálogo social será el mecanismo para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente
- Los conflictos colectivos, serán presentados en tribunales de conciliación y arbitraje
- Se garantiza la contratación colectiva entre trabajadores y empleadores, con las respectivas excepciones
- Se reconoce el derecho de los trabajadores y organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro
- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones
- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.

Entre los varios principios que regulan el derecho en materia laboral, es necesario hacer hincapié en el art. 326 numeral 2 de la Constitución en el que indica que: los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, lo que de manera muy clara implica que no existe manera legal, así fuera el caso de que un trabajador de manera expresa, informe su deseo de renunciar a cualquiera de ellos, su derecho subsistirá, lo cual debe ser tomado muy en cuenta no solo por los empleadores sino, y hasta por lógica, por los mandatarios al momento de aprobar nuevas normativas en estos aspectos.

### **2.1.1 Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales**

Podemos comenzar este punto planteando que en el Ecuador gracias a la Constitución de la República, previo a cualquier acción se debe observar la normativa vigente para ese efecto, como es el caso del trabajo, pues señala el contexto en cuanto a derechos y principios que deben ser velados en beneficio de la clase laboral, que como se menciona en el capítulo anterior los principios son la esencia del derecho laboral y en ellos se basan todas las disposiciones de este cuerpo normativo, también le pertenecen la principal características mencionada en el numeral 6 del art. 11 de la Constitución “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Asamblea Constituyente, 2008, p.12).

El derecho de trabajo al ser uno de los más importantes de los derechos humanos, es un pilar para la consecución de una vida digna; es considerado según Zamora (2021) como un derecho especial, debido a que posee normas jurídicas determinadas para la relación entre trabajador empleador, organizaciones sindicales y Estado, y se dice que esta rama del derecho ha alcanzado su autonomía, encargándose de la protección especial del trabajador. Los principios del Derecho laboral cumplen la función de inspirar o informar la norma, los cuales son utilizados de manera principal por los legisladores o los intérpretes de la legislación laboral.

Todas las personas incluso los trabajadores son libres y tienen autonomía para decidir, en materia de derechos, sobre lo que más convenga a sus intereses y familia, de la misma manera pueden renunciar o desprenderse de aquellos que considera que no van en favor de esos mismos intereses, a menos que se trate de derechos laborales; esto debido a que si se renuncia a un derecho este deberá afectar únicamente al interés individual del renunciante, mientras que si se trata de derechos laborales afecta el beneficio de terceros..

De acuerdo a lo que expone Vergara (2020), se debe entender a la irrenunciabilidad como la prohibición o imposibilidad jurídica para renunciar. Cuando se trata de derecho común las personas poseen autonomía de la voluntad y pueden renunciar a sus derechos, con las limitantes que no sea contrario al orden público y como se dijo en el párrafo anterior no perjudique a terceros. Sin embargo cuando se trata de derechos laborales precisamente son normas que tienen una finalidad social y corresponden al orden público (prioriza el interés particular antes que el individual), lo cual limita definitivamente a la autonomía de la voluntad.

La intervención del Estado al limitar la autonomía de la voluntad busca proteger la dignidad del trabajador, esta característica que en muchas de las ocasiones es vulnerada debido, ya sea por su condición de subordinado o un temor nacido del respeto y la sumisión o incluso por la dependencia económica en la que se encuentra el trabajador con relación a su empleador, lo cual imposibilita la facultad para decidir o en este caso renunciar encontrándose en igualdad de condiciones.

En el Derecho Laboral, como lo plantea Pacheco-Zerga (2011) una de las principales obligaciones de las partes para la celebración, ejecución y extinción de un contrato son las reglas de la buena fe, consideradas en las disposiciones en el Estatuto de los Trabajadores de la normativa española. Lamentablemente estas condiciones no siempre se cumplen por lo que el ordenamiento jurídico requiere protección a la parte que pudiera estar en una evidente desventaja contractual que normalmente ocurre a los trabajadores

En esta sección nos referiremos al principio al que hace mención la portada del presente trabajo de titulación, la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Este principio se encuentra contenido en la Constitución del Ecuador en el art. 326 numeral 2 establecido por la Asamblea Constituyente (2008) “Los Derechos Laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda

estipulación en contrario” (p.162), mismo que también se puede encontrar en el art. 4 del Código del trabajo.

Por lo tanto, el principio de irrenunciabilidad de derechos implica la imposibilidad que tiene el trabajador de renunciar voluntariamente a los beneficios que los derechos laborales le conceden, lo cual suele suceder normalmente por la presión que sienten para obtener o conservar un trabajo. Este principio se complementa muy eficazmente con la declaración de nulidad de pleno derecho a cualquier condición contraria a la irrenunciabilidad, esta combinación expresa en el art. 326 de la Constitución supone una barrera impenetrable que protege a toda la sociedad, en especial a aquellos que se encuentran en desventaja de poder como son los trabajadores.

Teniendo como contexto las luchas que a nivel nacional e internacional se han tenido que librar para disponer en la actualidad de instrumentos legales que otorguen protección a los elementos vulnerables en una relación laboral, pues generalmente las clases que ostentan el poder económico interponen su contingente en mantenerse en este sitio, no sería nada extraño pensar que, y como lo indica Guerrón (2001) en su investigación:

De admitirse la posibilidad de renuncia, muchas personas ante la necesidad de procurarse ingresos económicos estarían sujetos a fuertes presiones para admitir salarios inferiores a los mínimos legales, jornadas mayores a las máximas permitidas, renuncia a la afiliación al Seguro Social, estabilidad, en fin, todos los abusos imaginables; es más, de admitirse tal despropósito, muchos empleadores condicionarían la concesión de un trabajo a la renuncia general y anticipada de todos los derechos del trabajador, o simplemente incluirían cláusulas al respecto en los correspondientes contratos de trabajo. (Guerrón, 2001, p. 39)

Estas irregularidades se pueden encontrar, aunque suene ilógico por todo el poder que tiene los medios de comunicación para informar a las personas en tiempo real, en muchas instituciones, más aun si el postulante es visiblemente joven o sin experiencia, pues se tiene la impresión, una vez más adultocentrista, que al tener estas características el individuo debería tener una capacidad mayor de resistencia y sumisión.

### **2.1.2 Principio de intangibilidad de derechos laborales**

Invocando una vez más al art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República nos encontramos con el principio de intangibilidad, el cual es visto en función del sentido protector del Estado, como lo indica la Corte Nacional de Justicia (2012) “la intangibilidad se concentra a los derechos adquiridos, es decir derechos preexistentes que nacen una vez que el trabajador se benefició en su goce, los cuales no puedan ser desconocidos aún por norma o ley” (p.6), también en palabras de Vilema (2020) “con este principio el empleador no puede tocar o disminuir lo que por ley y derecho le corresponde al trabajador, lo que la norma le permite es mejorar lo que legalmente esta otorgado al trabajador” (p. 18).

Este principio protege los derechos que los trabajadores han conseguido a lo largo de cientos de años de luchas sociales, pues una vez que se ha obtenido una condición favorable para el trabajador gracias a este principio le es imposible a cualquier instancia revocarlo, o lo que es igual, al investir a los trabajadores del derecho de intangibilidad, tácitamente se indica que el legislador debe abstenerse de expedir normas que restrinjan, limiten o disminuyan derechos laborales en beneficio de los trabajadores, por el contrario este ente debe tomar las medidas necesarias para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, lo cual iría en concordancia al art. 1 de la Carta Magna sobre ser un Estado de derecho, y en varios otros artículos en donde se amplía el sentido de justicia en torno a las condiciones laborales, incluyendo a la población joven, a quienes considera como actores estratégicos para el desarrollo del país, fomentando en condiciones justas y dignas su incorporación al trabajo.

Este principio va de la mano con el principio de Irrenunciabilidad, como se lo observó en el punto anterior, pero también con el principio de progresividad contenido en el art. 11 numeral 8 de este mismo cuerpo legal, en el que indica que los derechos se van desarrollando progresivamente a través de la normativa, además se destaca la inconstitucionalidad de cualquier acción que vaya en contra del ejercicio de los derechos o lo que es lo mismo tenga un carácter regresivo.

Además, uno de los objetivos que tiene la política económica estipulada en el art. 284 numeral 6 de la Constitución que corresponde a la soberanía económica indica que se debe fomentar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, respetando los derechos laborales, con el fin de garantizar las condiciones que hagan posible el Buen vivir, lo que implica para el sentido de este trabajo es que el Estado tiene la misión de velar porque las condiciones económicas de las personas concurren en beneficio de su bienestar y calidad de vida independientemente de los intereses que terceros puedan tener, como lo plantea el objetivo de esta política respetando los derechos laborales.

## **2.2 Contratos**

De acuerdo al Artículo 8 del Código del Trabajo (C.T.) promulgado por el H. Congreso Nacional. (2005) ahora Asamblea Nacional, el Contrato, en especial el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia o subordinación, por una remuneración fijada por el mismo convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. En el Ecuador, no puede ser menor al salario básico unificado, que para nuestro caso actual es de \$425,00 mensuales. A continuación, se revisará los tipos de contratos vigentes en el Ecuador.

### **2.2.1 Tipos de contratos laborales en el Ecuador**

Según el Código del Trabajo, en su Artículo 11 se plantea la clasificación de los contratos de trabajo vigentes en el Ecuador, de acuerdo al siguiente listado:

1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
3. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
4. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo;
5. Individual, de grupo o por equipo.

Para este estudio se ampliará de manera específica el contrato de trabajo juvenil que, aunque no se encuentre en el artículo antes mencionado si consta dentro del Código del Trabajo, por ser parte medular de este trabajo de titulación.

#### **2.2.1.1 Trabajo Juvenil**

Es importante mencionar que en el Código del Trabajo se ha incorporado el trabajo juvenil, el cual no se encuentra en el artículo de la clasificación de contratos, pero si se desarrolla. Este tipo de contrato es precisamente sobre el cual se realizará el análisis investigativo más adelante. En el art. 34.1 se determina el contrato juvenil como el convenio laboral que se utiliza para vincular a un joven de entre 18 y 26 años de edad, en condiciones dignas y justas con el propósito de garantizar el acceso al primer empleo y promover habilidades y conocimientos. El número de contrataciones bajo esta modalidad es variable dependiendo del tamaño y actividad de la empresa.

No se podrá reemplazar un trabajador estable, sino que como característica de este tipo de contrato está el aumento del número total de trabajadores a cargo del empleador. El aporte al IESS será asumido por Estado hasta por dos salarios básicos unificados por un año, de

acuerdo a lo que establezca el IESS, revisando que el número de trabajadores juveniles no sea superior al 20% del total de trabajadores estables de la empresa. En el caso que el salario sea mayor a lo descrito anteriormente la diferencia la pagará el empleador y de la misma manera si se supera el 20% del total de trabajadores estables la totalidad de la aportación patronal de esos trabajadores que han superado dicho porcentaje deberá ser pagado por el empleador.

### **2.3 Acuerdo Ministerial**

Es importante antes del análisis de las repercusiones que conllevan la implementación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 definir el contexto de acuerdo ministerial, en este sentido y de acuerdo a lo que expresa el Reglamento para la aprobación, promulgación, reforma y derogatoria de acuerdos ministeriales, por el Ministerio del Deporte (2013) en su art. 1, el “Acuerdo Ministerial es un acto administrativo, unilateral, expedido por la autoridad competente o autoridad nominadora que contiene decisiones de carácter general” (p. 2), continuando con su revisión se indica que su objeto implica disponer sobre:

- Actos declarativos de derechos.
- Reglamentaciones sobre cualquier ámbito de su competencia.
- Delegaciones de atribuciones y deberes a funcionarios de nivel jerárquico inferior que laboren en sus respectivos Ministerios, cuando se ausenten en comisión de servicios al exterior o cuando lo estimen pertinente, siempre y cuando las delegaciones que concedan no afecten a la buena marcha del Despacho Ministerial.
- Desconcentración de competencias atribuidas en otros jerárquicamente dependientes de aquellos, cuyo efecto será el traslado de la competencia al órgano desconcentrado.
- Normativa interna a nivel institucional.
- Normativa externa a nivel local, zonal o nacional (p. 2)

Continuando con la revisión de este Reglamento en su art. 3 numeral 8 se manifiesta que el acuerdo ministerial puede contener Disposiciones Generales, Especiales y Transitorias. Las disposiciones generales son de carácter permanente que se relacionan con el contenido de la Ley, regulando puntos formales, definiendo procedimientos para la aplicación del acuerdo, mientras que con respecto a las disposiciones especiales son establecidas para una clase de persona, cosa o relación jurídica definida, con el motivo de aclarar las características propias que las separa del resto de normas comunes y las disposiciones transitorias tienen carácter temporal y son limitadas, las que se dictan para cubrir alguna necesidad circunstancial o para facilitar la adopción de nuevas legislaciones.

Los servidores que pueden proponer un Acuerdo ministerial son los señores Ministros, viceministros, subsecretarios, coordinadores zonales y coordinadores generales de los diferentes ministerios.

En cuanto al proceso de derogación o anulación primero se debe conocer la definición de acto normativo, la cual según la Asamblea Nacional (2017) en su Código Orgánico Administrativo corresponde a “toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales, objetivos de forma directa. De conformidad con la Constitución corresponde al Presidente de la República el ejercicio de la potestad reglamentaria” (p.13). En consecuencia y, según la Presidencia de la República (2018) en su Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva en su art. 99 señala que los actos considerados normativos pueden ser derogados o reformados por la instancia competente cuando lo creyere conveniente, “Se entenderá reformado tácitamente un acto normativo en la medida en que uno expedido con posterioridad contenga disposiciones contradictorias o diferentes al anterior” (p.31), lo que se puede concluir en que cuando un Ministerio, en este caso del Trabajo, reforma o deroga una norma le quita el efecto normativo

que la regulaba, es decir que cuando se promulga una nueva ley que se contraponga con el texto anterior, este pierde toda eficacia.

Al tratar específicamente al Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 es vital recordar que los acuerdos ministeriales no tienen carácter de ley, este orden jerárquico se establece en el art. 425 de la Constitución de la siguiente manera:

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos (p. 202)

El Acuerdo Ministerial no tiene carácter de ley y acorde al artículo 425 de la Constitución, es una norma jerárquicamente inferior, es por esta razón que se puede considerar inconstitucional y podría ser derogado por la Corte Constitucional, como lo establece la Constitución de la República en su art. 436 numeral 10.

#### **2.4 Análisis comparativo entre el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 y el Código del Trabajo**

En esta sección se realizará un análisis descriptivo en el cual se expondrán las características de la contratación juvenil establecidas por el Código de trabajo y las definidas en el Acuerdo ministerial No. MDT 2020-223:

##### **Jornada de Trabajo.**

Con respecto a la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 48 del C.T. en el inciso segundo se encuentra la jornada especial para jóvenes, en la cual no podrán exceder de 6 horas diarias durante 5 días a la semana dando un total de 30 horas a la semana. En este mismo aspecto con relación al Acuerdo Ministerial en su art. 11 las jornadas de trabajo se definirán ya sea en jornada parcial u ordinaria de acuerdo con las necesidades de las operaciones laboral que se

lleven allí por un máximo de 40 horas a la semana, que se distribuirá durante la misma jornada o por turnos y en horarios denominados especiales con al menos 24 horas de descanso consecutivas.

### **Jornada Nocturna.**

Otro de los aspectos que vale la pena mencionar es la consideración que se realiza de la jornada nocturna que según el C.T. en su art. 49 comprende desde las 19h00 y las 06h00 del siguiente día a la cual se puede recurrir con la misma duración, aunque con un incremento del 25% comparada con la hora diurna. Al respecto el Acuerdo Ministerial también se expresa en su art. 12 haciendo la diferenciación de que si más del 50% de la jornada de trabajo se ejecuta entre las 06h00 y las 19h00 se definirá a toda esa jornada como diurna, dejándole sin este ingreso adicional a la remuneración percibida con opción de que se aprovechen de manera inescrupulosa de las conquistas de los trabajadores.

### **Límite de la Jornada.**

En el C. T. el límite de la jornada es llevado de la siguiente manera: en el art. 50 indica que las jornadas obligatorias de trabajo no podrán ser mayores a 5 en la semana por lo tanto 40 horas cada semana. Así también en el art. 47.2 se hace mención a una jornada de trabajo con característica de prolongada, en la que se manifiesta que, si es necesario que se laboren jornadas mayores a 8 horas en el día, estas no serán superiores a 10 horas ratificando que no se deben superar las 40 en la semana distribuidos en 5 días a la semana. En este mismo aspecto el Acuerdo ministerial mencionado en su art. 11 inciso tercero establece que si las actividades propias del empleador requieren que los servicios de parte del trabajador sean ininterrumpidos las partes pueden pactar jornadas consecutivas de trabajo, las que no deberán excederse de 20 días consecutivos de trabajo en jornadas de no más de 12 horas en el día.

Si se analiza desde otra perspectiva el asunto de los límites en la jornada se debe recordar que uno de los requisitos en cuanto a la contratación de adolescentes y jóvenes es garantizar su continuidad en los espacios de formación, lo cual se ve afectado con las condiciones inscritas en esta modalidad contractual.

### **Descanso Forzoso.**

Un punto relevante también es el descanso forzoso, en el C. T. en su art. 50 se indica que los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, pero si por razones intrínsecas al giro del negocio no se pueda interrumpir el trabajo esos días, se definirá un tiempo igual de la semana para tal fin, de mutuo acuerdo entre las partes. También se refuerza lo antes visto en el art. 56 ibidem en el que confirma que no se podrá establecer un tiempo de duración de trabajo en el día mayor que el establecido ni aun por contrato. Mientras que por su lado el Acuerdo ministerial en su art. 11 inciso 4 manifiesta que los días acumulados de descanso forzoso deberán ser calculados en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo y deberán ser imputables al período de días de vacación anual.

### **Terminación de la relación laboral.**

El último elemento a ser analizado es la terminación de la relación laboral la que, según el C.T. cuando se dé por decisión injustificada de parte del empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de las indemnizaciones por despido intempestivo, bonificación de desahucio, décimo tercera y décimo cuarta remuneración acumuladas y vacaciones en su parte proporcional. En este mismo sentido el acuerdo ministerial pone de manifiesto de acuerdo a su art. 16 si la terminación de la relación laboral se da de manera intempestiva por parte del empleador, el trabajador tendrá el derecho al pago solo de la indemnización contenida en el art. 188 del C.T la cual sería la indemnización por despido intempestivo.

Aunque se considera al trabajador como un ser autónomo y capaz de formar parte en la celebración de cualquier contrato, el Estado a través de las normativas contenidas en la Constitución de la república y el Código del Trabajo, se convierte en un protector de los -más vulnerables- trabajadores, porque aunque se considera que se negocia en igualdad de condiciones, son ellos, los trabajadores, quienes se encuentran bajo una relación de dependencia y la necesidad, en la gran mayoría de casos, puede hacer -y hace- que se acepten condiciones inadecuadas. Más detalle encontramos en el art. 5 del Código del Trabajo que indica que, los funcionarios judiciales y administrativos deben prestar protección debida y oportuna a los trabajadores para garantizar sus derechos.

En la revisión del caso N. 1752-11-EP La Corte Constitucional del Ecuador manifestó:

El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quién al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (Corte Constitucional, 2014, p. 21).

Es en este sentido que todos los elementos relacionados con la legislación laboral deben tener pleno conocimiento de los derechos constitucionales y no solo eso, sino además de las luchas que los trabajadores han tenido que librar para llegar a tratos menos discriminatorios en la actualidad, para que se lleven los procesos de manera pertinente, otorgando la ponderación debida a los sectores que de acuerdo a nuestras leyes la merecen.

Es precisamente este análisis el que abre el debate y nos permite reconocer que la aprobación de las nuevas modalidades contractuales como instrumentos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, en específico del Acuerdo ministerial N. 2020-223, va en contra del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, contenidos tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo, en lo referente a las condiciones laborales de los jóvenes, pretendiendo, al parecer con intereses mezquinos modificar lo establecido en las normativas legales.

Eso sin contar que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 en varios artículos menciona que se pueden convenir acuerdos entre las partes;, lo cual, analizando con detenimiento va en contra una y otra vez con los principios antes mencionados que guían al derecho laboral, en el sentido de que al ser el elemento que se encuentra, como se ha mencionado antes, bajo la relación de dependencia aceptará en muchos de los casos condiciones adversas con tal de conseguir oportunidades de tener un salario para sí o su familia, incluso ignorando el principio Pro-Operarium en el que se establece que se debe tutelar al trabajador para precautelar que se lo favorezca en la interpretación de algún contrato o ley.

Estas contradicciones entre cuerpos normativos es común en la aplicación del derecho, como lo dice Martínez (2015) cada vez que a un supuesto de hecho se le puedan aplicar dos o más normas que determinen consecuencias distintas para el mismo caso, nos encontramos ante una antinomia, esta definición contempla la idea de un sistema normativo, que cuando se generan conflictos implica que existe un defecto estructural en tal sistema en el cual no pueden prevalecer ambas normas, en el caso particular de la aplicación del Acuerdo ministerial en mención se está yendo en contra de lo conquistado luego de años de enfrentamientos civiles y que se encuentra plasmado en el Código del Trabajo.

Otro de los principios que se estaría viendo vulnerado como ya se vio en párrafos anteriores es el de progresividad, el cual según el art. 11 numeral 8 de la Constitución condiciona que las leyes deben tener siempre un contenido progresivo, debiendo el Estado generar y garantizar las condiciones básicas para su reconocimiento y ejercicio; además es clara en remarcar la inconstitucionalidad las acciones u omisiones que tengan un carácter regresivo que afecta negativamente el ejercicio de los derechos.

La intención del Gobierno de generar 10 000 contrataciones nuevas es loable, pero esta aspiración que se encuentra regulada por estos acuerdos no puede vulnerar ningún principio laboral y es una realidad que se encuentra haciéndolo con el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, mismos que fueron incorporados precisamente para evitar este tipo de situaciones que afectan a los trabajadores, en especial siendo un grupo vulnerable como son los adolescentes y jóvenes del país. Las resoluciones del tipo laboral, si bien es cierto que deben apuntar a reactivar el sector productivo, no deben dejar atrás los derechos de la fuerza que mueve todo el Estado como son los trabajadores, recordando que se trata de derechos no solo de este grupo sino de sus familias y sociedad en general, siendo la misión del Estado protegerlos.

Un mecanismo adicional de seguridad que posee la normativa en el Ecuador es que ante la duda de si las normativas pudieran o no afectar de manera negativa a los derechos laborales, en el art. 326 numeral 3 de la Constitución expone claramente que se deberán aplicar en el sentido que favorezcan más a los trabajadores lo que, como se ha podido revisar no se está cumpliendo con la aplicación del Acuerdo ministerial MDT-2020-223.

## Conclusiones

- La juventud es parte del éxito mundial, del desarrollo de las sociedades por lo tanto se debe explotar esta capacidad que tienen los jóvenes no solo en el ámbito de integración, política, deporte sino también en materia laboral pues con su optimismo para tener una mejor calidad de vida están dispuestos a inmiscuirse dentro del tema. La juventud debe contar con actividades centrales como el trabajo y la educación, sin embargo esto no sucede dentro de nuestro estado ya que según el estudio realizado los jóvenes que acceden al área laboral deben escoger entre estudiar o trabajar y como no existe un seguimiento permanente varios grupos de jóvenes se ven afectados por la irregularidad de la transición de la escuela al trabajo como son las mujeres jóvenes y algunos grupos vulnerables, lo que les lleva a formar parte del conocido segmento NINI que se trata de jóvenes que no estudian ni trabajan, lo que hace que no se encuentren inmersos en la Población Económicamente Activa y por lo tanto se los considere con un potencial desperdiciado.
- La emergencia sanitaria surgida a raíz de los contagios masivos del COVID-19 ha empujado a los gobiernos de todos los países a adoptar medidas para contrarrestar los efectos en la calidad de vida de las personas, en todos los ámbitos. El distanciamiento social, implicó definir nuevas formas de relación. En el sector laboral se presentaron múltiples complicaciones, empezando por la cantidad de personas que, al estar paralizada la producción de las empresas, tuvieron que ser enviadas de vacaciones, suspendidas y en el peor de los casos despedidas. En nuestro país se tomó la iniciativa de crear formas diferentes de contratación que hagan frente a la situación, las que posteriormente fueron reguladas mediante Acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo con la expectativa de fomentar empleo, pero no se ha llegado a demostrar su objetivo.

- La Constitución de la república del Ecuador, al ser la ley suprema contiene las intenciones de siglos de un país que, convertidas en derechos y deberes garantizan el Buen Vivir de toda la nación, pero también es susceptible de modificaciones en su interpretación o en los instrumentos que la efectivizan y que por error o con intenciones particulares puedan llevarla a ser parte de cometimiento de ilícitos en contra de aquellos que intenta proteger.
- Se puede manifestar que dentro del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 existen varias regulaciones que van en contra de los derechos establecidos en el Código de Trabajo y de los principios que se encuentran en la Constitución de la República, vulnerando por un lado si el principio de irrenunciabilidad, el cual era en primer lugar mi tema en cuestión sin embargo gracias a este estudio realizado se analizó que el principio que más se transgrede por este Acuerdo Ministerial es el de intangibilidad, puesto que este principio se centra en los derechos ya adquiridos y permite que tanto el empleador como los entes reguladores no puedan disminuir estos derechos de los cuales ya goza y le corresponde al trabajador, lo que sí se puede es mejorar los derechos ya otorgados.

## Recomendaciones

- El estado debe concentrar esfuerzos para abarcar a la niñez y a menores de 15 años en especial mujeres con iniciativas que les permitan desarrollarse de manera integral tanto en el campo educativo como el familiar y social, para que de esta manera no caigan en una situación de NINI. Además se debe considerar para la regulación del contrato joven como parte de su estructura al Código de la niñez y la adolescencia, puesto que en este cuerpo normativo manifiesta que las personas menores de edad pueden comenzar a trabajar desde los 15 años de edad y es necesario que sean incorporados para que puedan contar con este beneficio.
- Generar desde el Estado espacios para encontrar mejoras a los efectos de la pandemia en el sector laboral, pero incluyendo a todos los sectores, porque como lo menciona la historia cuando no se considera, en este caso al sector trabajador correctamente representado no se logra resoluciones productivas para toda la sociedad.
- Se recomienda al Estado regular el tema de los límites de horarios para que los jóvenes tengan el tiempo necesario para ejercer su correcta educación sin problema de tener acceso al ámbito laboral, pues la idea de esta contratación es garantizar la continuidad en los espacios de formación.
- El artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador indica que será nula toda estipulación que vulnere el principio de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales, de tal manera dejaría sin efecto cualquier intención del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 de obviar los principios y derechos laborales, por otro lado, el artículo 425 de la Constitución indica que los acuerdos son normas jerárquicamente inferiores y no poseen carácter de Ley, por lo tanto, es necesario que la

Corte Constitucional derogue el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 por cuanto su contenido es inconstitucional.

## Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Vol. 449). Tribunal Constitucional del Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2017). Código Orgánico Administrativo. Código Orgánico . Quito.
- Asamblea Nacional. (2020). LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Bensusán, G. (2006). La nueva institucionalidad laboral y la acción colectiva. En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. (págs. 560-588). Madrid: Anthropos.
- Buitrón, K., Jami, V., & Salazar, Y. (2018). Los jóvenes ninis en el Ecuador. *Revista de Economía del Rosario* , 21 (1).
- Chacaltana, J., Dema, G., & Ruiz, C. (2018). El futuro del trabajo que queremos La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles Educativos* , 40 (159).
- Congreso Nacional. (2003). Código de la niñez y adolescencia. *Ley* . Quito, Pichincha.
- Congreso Nacional. (2003). Código de la niñez y adolescencia.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N.093-14-SEP-CC
- Delgue, J. R. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* , 6 (1), 7-37.
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* , 7 (2), 35-41.

- Fernández, P. (2021). Los jóvenes ninis en el Ecuador: una tipología que incluye características socio-demográficas y su comportamiento en el mercado laboral. *Tesis* . Quito, Pichincha.
- Figueroa, E. (2009). Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad. *Tesis* . Lima.
- Guerrón, S. (2001). Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador. *Tesis* . Quito.
- H. Congreso Nacional. (2005). *Codificación del Código del trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167.
- INEC. (2015). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec): <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjWzPyajeT2AhXMTTABHYRMCAoQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ecuadorencifras.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2015%2F02%2FEmpleo-y-condici%25C3%25B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf&usg=AOvVaw1XRHAg-tYnGGY4eb1ammcT>
- Martinez Zorrilla, D. (2015). Conflictos normativos. En *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho* (Vol. 2, págs. 1307-1347). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ministerio del Deporte. (2013). Reglamento para aprobación, reformas acuerdos Ministerio del Deporte . *Reglamento* . Quito.
- Ministerio del Interior. (1993). *LEY DE MODERNIZACION DEL ESTADO*, <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-de-Modernizaci%c3%b3n-del-Estado-Privatizaciones-y-Prestaci%c3%b3n-de-Servicios-P%c3%bablicos.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Empleo Joven*, <https://www.trabajo.gob.ec/empleojovenec/>

- Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-220*.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2020-221*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-222*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-223*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Olmedo, P. (2018). Los jóvenes y el mercado laboral. En *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual* (págs. 31-34). Friedrich Ebert Stiftung ILDIS.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *LA UNESCO Y LA JUVENTUD -- ESTRATEGIA*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Entre el bono demográfico y los ninis: Empleo juvenil. Una mirada a Latinoamérica y a Bolivia. *Catálogo* , 132. Lima.
- Pacheco-Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado. *Revista de doctrina, jurisprudencia y Legislación* , 651-664.
- Pérez, J. R. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana*, <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Presidencia de la República. (2018). Estatuto del régimen jurídico administrativo de la función ejecutiva, ERJAFE. *Estatuto* . Quito.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*, <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

- Vélez-Cantos, M., Flores-Urbáez, M., & Zambrano-Zambrano, M. (2020). Políticas de participación de los jóvenes en el Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia* , 25 (92), 1-16.
- Vergara, C. (2020). Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral. *Tesis* . Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Vilema, J. (2020). El contrato de trabajo y la aplicación del principio de protección en la remuneración. *Trabajo de Titulación* . Riobamba.
- Zamora, A. (2021). Los derechos laborales de los trabajadores en el estado ecuatoriano - post pandemia. *Tesis* . Machala, El Oro, Ecuador.

# **Anexos.**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: F - DB - 30  
VERSION: 01  
FECHA: 2021-04-15  
Página 1 de 1

**Paola Alexandra Narvárez Gómez, portador(a)** de la cédula de ciudadanía N° 0706336757. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "LA REGULACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE LOS JOVENES CONSTANTE EN EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223 Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **18 de mayo de 2022**



F: .....

**Paola Alexandra Narvárez Gómez**  
**C.I.0706336757**