

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

**EVENTUAL INSEGURIDAD JURÍDICA DE EMPLEADORES A CAUSA DE LA
MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA SECTORES PRODUCTIVOS**

MARTIN FRANCISCO MEJIA SANTORO

DIRECTOR: VICTOR AUGUSTO ESPINOSA JACOME

Quito, junio, 2024

Resumen

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 tiene ciertas falencias que causan el desperfecto del mismo, todo parte desde la derogación del contrato a plazo fijo en el Código del Trabajo en el 2015, y tras la pandemia del COVID-19, se expide el mencionado acuerdo ministerial que promulga la modalidad contractual especial para los sectores productivos, la misma que no cumple con los requisitos formales previstos en el Código del Trabajo, causando una falta de seguridad jurídica, estabilidad laboral, vulneración de derechos laborales, falta de progresividad dado que utiliza la misma modalidad que el derogado contrato a plazo fijo.

Existe una vulneración a los principios y derechos contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, como también resulta adverso a lo estipulado en el Código del Trabajo, lo que da como resultado la posible ilegalidad e inconstitucionalidad del mismo, poniendo en riesgo a los empleadores que ocupen esta modalidad contractual.

Tras un análisis de las estadísticas de contratos inscritos en el Sistema Único de Trabajo, se ha determinado que dicha modalidad ha tenido un gran impacto en el Ecuador y han sido suscritos una cantidad considerable de contratos bajo dicha modalidad, que a causa de ello se debe tomar en cuenta las eventuales situaciones en que se verían involucrados los empleadores, de ser declarado ilegal o inconstitucional la modalidad contractual especial para los sectores productivos, con el fin de advertir sobre la utilización de esta modalidad contractual para futuras ocasiones.

Palabras Claves: Derecho Laboral, inseguridad jurídica, acuerdo ministerial, sector productivo, estabilidad laboral, empleadores.

Abstract

The Ministerial Agreement MDT-2020-220 has certain shortcomings that cause the flaw of the same, everything starts from the repeal of the fixed-term contract in the Labor Code in 2015, and after the pandemic of COVID-19, the mentioned ministerial agreement is issued that enacts the special contractual modality for the productive sectors, the same that does not comply with the formal requirements provided in the Labor Code, causing a lack of legal certainty, labor stability, violation of labor rights, lack of progressiveness since it uses the same modality as the repealed fixed-term contract.

There is a violation of the principles and rights contemplated in the Constitution of the Republic of Ecuador, as well as adverse to the provisions of the Labor Code, which results in the possible illegality and unconstitutionality of the same, putting at risk employers who use this type of contract.

After an analysis of the statistics of contracts registered in the Unified Labor System, it has been determined that said modality has had a great impact in Ecuador and a considerable amount of contracts have been subscribed under said modality, which because of this, it is necessary to take into account the possible situations in which the employers would be involved, if the special contractual modality is declared illegal or unconstitutional for the productive sectors, in order to warn about the use of this modality.

Keywords: Labor law, legal uncertainty, ministerial agreement, productive sector, labor stability, employers.

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, por siempre estar en mi camino.

A mis padres Verónica y Francisco, a mi hermana Rafaela por su incondicional apoyo y amor durante toda de mi vida.

A mis tíos Gabriela y José por ser quienes me han inspirado y me han ayudado a lo largo de la carrera universitaria.

Finalmente a mis abuelos por darme la fuerza para seguir cumpliendo mis metas. Y al resto de familiares y amistades.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi tutor, Dr. Víctor Espinosa, por su guía durante este proceso, y por todo el aprendizaje brindado, es un excelente tutor, docente y profesional.

Contenido

Introducción	6
1. Contextualización y finalidad de la promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220. 7	
1.1. Concepto de trabajo.....	7
1.2. Concepto de contrato a plazo fijo	8
1.3. Antecedentes	9
1.4. Estadísticas de desempleo tras la derogación del contrato a plazo fijo.....	11
1.5. Crisis de emergencia sanitaria COVID-19 en Ecuador.....	12
1.6. Promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220.....	13
1.7. Características de la modalidad contractual especial para sectores productivos	13
2. Aplicación de la modalidad contractual	15
2.1. Definición de sector productivo	15
2.2. Clasificación de sectores productivos	16
2.3. Problemas que se presentan en el sector productivo.....	17
2.4. Estadísticas de la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220	18
2.5. Impacto de la aplicación de la modalidad contractual especial para sectores productivos	20
2.6. Legalidad y Constitucionalidad de la modalidad contractual especial para sectores productivos	21
2.7. Posibles Vulneraciones a los principios establecidos en la Constitución	23
2.7.1. Principio de Jerarquía Normativa.....	23
2.7.2. Principio de progresividad y no regresividad	23
2.7.3. La seguridad jurídica.....	25
2.7.4. Principio de estabilidad laboral	26
2.8. Facultades del Ministerio del Trabajo para regular modalidades contractuales	27
2.9. Los efectos que produciría la eventual declaratoria de ilegalidad o inconstitucionalidad del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220.....	29
3. Conclusiones/Recomendaciones	30
3.1. Conclusiones	30
3.2. Recomendaciones	34
4. Referencias Bibliográficas	35
5. Bibliografía	38

Introducción

El presente artículo tiene como objeto analizar la reforma legal con la cual se eliminó el contrato a plazo fijo del Código de Trabajo, en el año 2015, mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; la crisis económica que tuvo lugar en Ecuador en los siguientes años; la disminución del empleo en Ecuador que se registró a raíz del referido cambio normativo y la finalidad de la promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 expedido en octubre de 2020, en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19, el cual regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos.

En esa misma línea, se analiza el alcance de la potestad que tiene el Ministerio del Trabajo para poder regular las modalidades contractuales especiales y la eventual situación de inseguridad jurídica que podría generarse como consecuencia de una declaratorio de inconstitucionalidad o ilegalidad del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220. Con el objetivo de determinar la posibilidad de que el referido escenario ocurra y para advertir a los empleadores de los efectos que podrían presentarse, se estudia el citado cuerpo legal en relación con los principios de reserva de ley, progresividad, jerarquía normativa y seguridad jurídica previstos en la Constitución.

Como se anuncia anteriormente, previo a analizar la constitucionalidad y legalidad del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220., es pertinente revisar ciertos conceptos generales del Derecho Laboral y los antecedentes fácticos que derivaron en la promulgación del referido cuerpo normativo.

1. Contextualización y finalidad de la promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220.

1.1. Concepto de trabajo

El primero de los conceptos que debe revisarse es el de trabajo. Existe una gran diversidad de definiciones de trabajo. Por un lado se define al trabajo como:

La actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. (Bermúdez, 2004)

En su libro Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado, la Investigadora, Docente y Doctora en Jurisprudencia Graciela Monesterolo define al trabajo de la siguiente manera:

El trabajo es medio tanto en bienestar como de supervivencia, en la medida en que posibilita el crecimiento personal y la integración social así como la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano (vivienda, alimentación, educación, salud, vestuario). De otra parte, tal actividad (trabajo) no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo, con un vínculo contractual de por medio que genera dependencia, como por ejemplo el contrato de trabajo (lo que se identifica como empleo), sino que también incluye el realizado por quienes desarrollan labores por cuenta propia, o incluso a los que se desempeñan en el ámbito informal. (Monesterolo, 2018, pág. 2)

Por otro lado el abogado e historiador argentino, Guillermo Cabanellas se refiere en el Diccionario Jurídico Elemental al trabajo como “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud” (Cabanellas de Torres & Cabanellas de las Cuevas, 2006, pág. 464).

El derecho al trabajo está consagrado en la Constitución de la República en los artículos 33, 325, 326 329, en los cuales se lo entiende como:

Derecho humano, consagrado y garantizado constitucionalmente, deber social protegido por el Estado, y del que están investidos todos los trabajadores, asegurándoles el acceder a puestos de trabajo en forma libre, en razón de su profesión u oficio, que acredite el respeto a su dignidad, el desempeño de un trabajo saludable, el derecho a vivir una existencia decorosa, percibiendo una remuneración justa e

inembargable que le alcance para cubrir sus necesidades personales y familiares. (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, págs. 57,58)

Una vez que se ha aclarado el concepto teórico de trabajo y se ha identificado que, en la Constitución del Ecuador, se considera a esta actividad como un derecho, es de suma importancia recordar ciertos hechos previos a la promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, partiendo desde el año 2015, año en el cual se elimina del ordenamiento jurídico ecuatoriano el contrato a plazo fijo. En el artículo publicado el 19 de noviembre de 2014 por Carolina Enríquez en el diario El Comercio, se indica que, en aquel momento en el Ecuador, el 60% de contratos eran bajo la modalidad del contrato a plazo fijo. (El Comercio, 2014)

1.2. Concepto de contrato a plazo fijo

Para poder tener una definición clara y corta de lo que fue el contrato a plazo fijo, se lo puede definir como aquel contrato laboral que era regulado bajo el Código del Trabajo en donde se establecía una fecha de inicio y de fin del contrato, se trataba de una relación de subordinación y dependencia que tenía una extensión máxima de un año y se lo podía renovar a conveniencia de las partes por otro año. Este contrato cumplía con los requisitos del Código del Trabajo tales como establecer un horario, salario, vacaciones, pago del decimotercer y decimocuarto sueldo, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por el tiempo de duración del mismo.

Adicionalmente, en caso de despido intempestivo, el trabajador podía demandar la indemnización por terminación de contrato antes de la fecha establecida. Además, en caso de que, por mutuo acuerdo del empleador con el trabajador, decidieran continuar con la relación laboral, una vez vencido el plazo de vigencia del contrato acordado y su renovación, el contrato de trabajo se volvía indefinido. Lo mismo ocurría de manera automática si el empleador no notificaba al trabajador con la terminación del contrato con al menos quince días de anticipación a la finalización del plazo acordado.

1.3. Antecedentes

Con valores aproximados, Carolina Enríquez, en su artículo publicado en el diario el Comercio, el 19 de noviembre de 2014, indica que, en el año 2013, se firmaron 1.000.000,00 de contratos de trabajo, de los cuales el 60% correspondería a contratos a plazo fijo.

Los tipos de contratos que se tomaron en cuenta eran los siguientes: contrato tácito, contrato expreso, contrato a plazo fijo, contrato indefinido, contrato de prueba, contrato por obra cierta, contrato por tarea, contrato por destajo, contrato eventual, contrato por temporada, contratos ocasionales y contratos indefinidos. El contrato a plazo fijo era el más utilizado en el Ecuador durante estos años con un aproximado de 600.000 contratos suscritos bajo esta modalidad. Ante esta situación existieron varias posturas acerca de las ventajas y desventajas de la modalidad contractual a plazo fijo.

El 15 de noviembre de 2014, el entonces presidente del Ecuador, Rafael Correa Delgado presentó el proyecto de Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar ante la Asamblea Nacional, el cual fue aprobado por el órgano legislativo y publicado en el registro oficial No. 483, el 20 de abril de 2015 se publica la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

La disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar prevé lo siguiente:

Todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, Disposición Transitoria Segunda)

Posteriormente se expide la Norma para la Aplicación de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0088, publicada en el Registro Oficial No. 494,

de 6 de mayo de 2015. El artículo 3 del mencionado acuerdo, se refiere a los contratos a plazo fijo, estableciendo las siguientes disposiciones:

- a) Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de 2015, seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación, sin que puedan ser renovados;
- b) Desde el 20 de abril de 2015 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, sin que puedan ser renovados; y,
- c) A partir del 1º de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo. (AM-MDT-2015-0088, art. 3)

Uno de los argumentos utilizados para justificar dicha reforma fue el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la Republica el cual reconoce el derecho de igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación, al igual que el respeto a la estabilidad laboral.

El Código de Trabajo ha sido un instrumento esencial para el desarrollo del país a lo largo de los años, debido a que, gracias al mismo, se han podido establecer las diferentes modalidades de contratos, la protección a los trabajadores y sus derechos, como la afiliación a la seguridad social, la décima tercer y décima cuarta remuneración, el fondo de reserva, las utilidades, la estabilidad laboral, entre otros. Además, a su vez, permite que el empleador tenga certezas acerca de las condiciones de la relación laboral.

Respecto de la derogatoria del contrato a plazo fijo, el entonces Ministro de Relaciones Laborales, Carlos Carrasco, indicó que una de las razones para hacerlo fue garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores. La estabilidad laboral “se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras o surja alguna causa justa de terminación del contrato de trabajo” (Monesterolo, 2018, pág. 22). Otra definición de estabilidad laboral es la garantía que tiene el trabajador de conservar su puesto de trabajo y que el mismo no sea sujeto a despidos sin justificación o por motivos externos a los legalmente permitidos.

Respecto a la estabilidad, la doctora Graciela Monesterolo Lencioni menciona:

El Derecho Laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no, como podría pensarse, exclusivamente al prestador de los servicios; esto en razón que, por un lado, brinda seguridad económica a la empresa y, por otro, responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador y, en último término, aumenta el rendimiento laboral. (Monesterolo, 2018, pág. 23)

Si bien, la derogación del contrato a plazo fijo, pretendía beneficiar a los trabajadores, el no contar con esta modalidad contractual que, como se mencionó anteriormente, se aplicaba a más de la mitad de los contratos celebrados en Ecuador antes de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, causó descontento entre los empleadores. Los principales problemas generados a los empleadores fue tener que cubrir los costos que genera la terminación de la relación laboral en la modalidad de tiempo indefinido, especialmente en las empresas que requieren contrataciones temporales, o con personal rotativo.

1.4. Estadísticas de desempleo tras la derogación del contrato a plazo fijo

Según los datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el año 2014, la tasa de desempleo fue del 3.8% a nivel nacional y se mantuvo hasta marzo del 2015. Posteriormente, en diciembre de 2015, aumentó al 4.8% y, para marzo de 2016, la tasa de desempleo ascendió a 5.7%. De esta información se puede deducir que la tasa de desempleo ascendió en 1.9% tras la derogación de dicha modalidad contractual, causando no solamente que los trabajadores no tengan estabilidad laboral sino que no tenga acceso un trabajo formal. Mientras que, con la modalidad de contrato a plazo fijo alcanzaban, al menos, sustento económico por el tiempo acordado con el empleador y gozar de todos los demás derechos laborales.

Si bien es cierto los trabajadores, al momento de terminar el contrato a plazo fijo quedaban en situación de desempleo, era más fácil poder conseguir un empleo nuevo bajo esta

misma modalidad contractual con otro empleador que obtener un empleo con contrato indefinido.

En el año 2015, el sector empresarial de Guayaquil, manifestó el descontento y preocupación por la derogación del contrato a plazo fijo, alegando que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, resulta injusta debido a que los empleadores no tienen los incentivos para generar empleo, ni para la contratación de más personal. El entonces presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil señaló lo siguiente:

El sentir que tenemos del sector comercial es que justamente en un país donde el 60% de los desempleados son gente joven, hoy tienen más complicadas las posibilidades de conseguir su primer empleo, porque ya no tiene un año para adaptarse, solo tres meses. Se ha reducido el tiempo que tienen para saber si están a gusto o no en ese trabajo. (Paspuel, 2015)

Además se alegó que el contrato indefinido es una modalidad más estricta y conlleva a un proceso de selección más complejo en el que resulta difícil a los aplicantes conseguir una vacante de empleo en alguna empresa privada.

1.5. Crisis de emergencia sanitaria COVID-19 en Ecuador

Años más tarde, ocurrió un suceso con impacto global. En el año 2020, la Organización Mundial de la Salud declara pandemia global por el COVID-19. En ese contexto, mediante Acuerdo Ministerial No. 00126-2020, el 11 de marzo de 2020, la Ministra de Salud de Ecuador declaró el Estado de Emergencia Sanitaria, dicha situación causó conmoción a nivel mundial y nacional. Las consecuencias de la pandemia COVID-19 fueron desastrosas, empezando por algo fundamental como es la vida y la salud de las personas. Según el Ministerio de Salud Pública, el número de personas fallecidas por COVID-19 fue 34.533 en Ecuador. Adicionalmente, la salud de muchas personas, que fueron contagiadas, quedó inestable.

En esa misma línea, la referida pandemia generó un impacto económico muy importante a nivel mundial. Muchas empresas quebraron y los países cerraron sus fronteras para evitar la

propagación del virus. De conformidad con el artículo “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador” por Ana Esteves en la revista Mundos Plurales de la FlacsoAndes, en el Ecuador, se generó el siguiente efecto en el ámbito laboral:

En términos absolutos entre junio de 2019 y junio de 2020 se perdieron alrededor de 1.270.180 puestos de trabajo, equivalente a una contracción interanual de 16,1% de las personas ocupadas (ver tabla 2). La caída del empleo fue mayor en el caso de las mujeres (20,9%) que de los hombres (12,7%). (Esteves, 2020)

1.6. Promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220

Ante la crisis económica y la falta de empleo en Ecuador, el 30 de octubre de 2020, el Ministro del Trabajo, Andrés Isch Pérez, expidió, conforme lo faculta el artículo 23.1 del Código de Trabajo el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, en el cual se regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos. Dicha modalidad contractual especial se aprobó con el fin de generar más empleo, mediante la flexibilización de la relación jurídica entre el empleador y el trabajador, permitiéndoles acordar los términos del contrato dentro de los límites establecidos por dicho acuerdo ministerial.

Dada la crisis de desempleo como consecuencia de la pandemia, el Ministerio buscó la forma de reestablecer los empleos a nivel nacional, por lo que dicho acuerdo tiene como objeto “regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar” (AM-MDT-2020-220, art. 1).

1.7. Características de la modalidad contractual especial para sectores productivos

En esa línea, dicha modalidad contractual prevé ciertas especificaciones de gran interés para la presente investigación, las cuales se enunciarán a continuación:

- El contrato será bajo relación de dependencia y su vigencia sería por el tiempo que dure el trabajo.

- El contrato deberá ser por escrito y debe cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 21 del Código del Trabajo. Adicional es obligación del empleador registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT).
- La duración del contrato de trabajo no podrá ser mayor a un año con la posibilidad de renovarlo únicamente por otro año. Se tendrá un periodo de prueba de no más de noventa días.
- Una vez finalizado el tiempo establecido por las partes, el contrato terminará de forma inmediata, salvo que las partes hayan acordado continuar, en caso de no cumplirse los dos años como plazo máximo se podrá extender hasta que se cumplan los mismos. Y en caso de culminar los dos años y se decide continuar se lo pactará como contrato de tiempo indefinido conforme al artículo 14 del Código del Trabajo.
- Con respecto a los horarios de la jornada laboral, la misma podría ser distribuida hasta seis días a la semana y no podrá exceder las cuarenta horas semanales. Los trabajadores gozarían de al menos veinticuatro horas de descanso continuo.
- En caso de actividades que demanden una necesidad ininterrumpida, las partes podrán acordar la jornada de un máximo de veinte días consecutivos con un horario de ocho horas diarias como máximo y el descanso pasaría a ser de cuarenta y ocho horas por cada cinco días de trabajo. Adicional las partes pueden acordar que la jornada laboral sea de más horas al día, sin embargo serían compensadas con mayor cantidad de días de descanso.
- Se considera jornada diurna si supera el 50% de la jornada diaria de 06h00 a 19h00.
- La remuneración no puede ser inferior al salario básico unificado.
- Las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se pagará conforme la remuneración y la jornada laboral, al igual que los décimos y las utilidades conforme los establece el Código del Trabajo.

- Los días de descanso en caso de superar el descanso forzoso que se otorguen al trabajador serán imputables a vacaciones.

Tomando en cuenta estos antecedentes y las especificaciones del contrato especial para los sectores productivos, se concluye que el mismo es muy similar al derogado contrato a plazo fijo. En tal virtud, el Ministerio del Trabajo, mediante una norma jerárquicamente inferior a una ley, como es un acuerdo ministerial, vuelve a instaurar una modalidad contractual que fue derogada previamente mediante una Ley.

2. Aplicación de la modalidad contractual

En el presente acápite, se analizará en primer lugar la aplicación de la modalidad contractual especial para los sectores productivos.

Antes de 1800, el sistema económico de un país se basaba en el sector agropecuario y en las pequeñas fabricas que ofrecían productos artesanales, siendo así que:

A partir de la revolución industrial, la sociedad dio un giro radical cuando las personas abandonaron sus comunidades rurales para mudarse a las zonas urbanas que ofrecían una mejor calidad de vida, gracias a la gran cantidad de empleos que prometía el nuevo mercado industrial. Fue entonces cuando el sector productivo se separó en tres grandes subsectores. (indeed, 2024)

2.1. Definición de sector productivo

Como primer punto, se debe revisar la definición de sector productivo. Sobre este tema, la Business School de Barcelona tiene un blog llamado Retos de Supply Chain en donde se publican artículos relacionados con el proceso que tiene un producto o servicio desde el inicio hasta su fin. Dentro de uno de sus artículos, los sectores de producción se definen de la siguiente manera.

Los sectores de producción, o lo que es lo mismo, los sectores de actividad económica, establecen una clasificación de la economía en función del tipo de proceso productivo que lo caracteriza. Cada país apuesta más firmemente por uno u otro sector en función, entre otros factores clave, de los recursos propios y/o ajenos con los que cuenta, de sus posibilidades de crecimiento y expansión, y de sus preferencias a la hora de adoptar

una estrategia de desarrollo concreta, caracterizando así su modelo productivo y, con ello, determinando en gran medida las políticas de gestión que deberá adoptar para alcanzar los objetivos económicos que se haya establecido. (Retos en Supply Chain, 2023)

2.2. Clasificación de sectores productivos

El Instituto Peruano de Economía señala y divide a los sectores productivos o también llamados sectores de producción de la siguiente manera:

En la economía existen distintos sectores productivos que conforman las divisiones de la actividad económica. Estas divisiones están relacionadas con el tipo de proceso de producción que desarrollan. Estos sectores son el primario, el secundario y el terciario. (Instituto Peruano de Economía , 2013)

Podemos deducir que los sectores de producción o también denominados sectores de actividad económica, son indispensables para el desarrollo debido al impacto que tienen en la economía, por lo que cada país tiene sus propias estrategias regular de la mejor manera los sectores de producción, lo cual comprende una logística importante en la administración, el suministro y la exportación.

Los sectores productivos se dividen en 3, sector primario; sector secundario o industrial; sector terciario o servicios.

El sector primario corresponde a la extracción de recursos naturales y se entiende por la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Dentro de este sector entran actividades como la pesca, ganadería, agricultura, entre otros.

El sector secundario se encarga de la transformación de los productos para que puedan ser aptos para el consumo, es decir industria y construcción. Dentro de este sector se encuentran las actividades como la elaboración de metal y fundición, producción de automóviles, fabricación, producción textil, entre otros.

Finalmente, dentro del sector terciario se entiende por las actividades que ofrecen bienes o servicios, dentro del mismo las actividades son el transporte, turismo, entretenimiento, entre otras.

En este sentido, al referirse el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 de manera general y poco clara a los sectores productivos genera que esta modalidad contractual especial pueda ser utilizada por cualquier empleador.

Cada sector productivo, puede ser variable según diversos factores. Los principales factores que pueden afectar o mejorar el desarrollo de esta actividad económica dependen de la oferta y demanda que exista en el mercado, los costos de producción del producto, la inversión que genera tanto en espacio como en maquinaria, entre otros. Adicional y de suma importancia son los trabajadores, por lo cual, se expide la modalidad contractual especial para sectores productivos en lo que se permite regular la modalidad contractual laboral ya sea de una forma continua o discontinua dependiendo de las necesidades que tengan los empleadores para la operatividad de la producción. La finalidad que tiene el mencionado Acuerdo Ministerial, es la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos.

2.3. Problemas que se presentan en el sector productivo

El sector productivo en Ecuador ha tenido distintos problemas durante mucho tiempo. El sector productivo ecuatoriano registra un alto índice de trabajo informal, lo que implica que no solamente se vulneren los derechos previstos en el Código del Trabajo que les corresponde a los trabajadores, tales como el derecho a recibir una remuneración equitativa, la formalización de un contrato conforme a las estipulaciones previstas en el mencionado cuerpo normativo, la percepción de la décima tercera y décima cuarta remuneración, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la fijación de las jornadas laborales y la garantía de períodos

de descanso remunerado; sino que tampoco se garantiza la estabilidad laboral. Esto es un problema grave que sufren los trabajadores que laboran en estos sectores.

En el diario La Hora se publicó un artículo con fecha 30 de mayo de 2022, en donde se informa que el 56% de las relaciones laborales en los cuatro principales sectores económicos (agricultura, construcción, industria y comercio) son informales.

La agricultura genera alrededor de 2'633.000 empleos, pero el 79% de esos empleos son completamente informales. A los problemas estructurales de bajo acceso al crédito, a la capacitación y la tecnología, en los dos últimos años se sumaron el encarecimiento creciente de los costos de producción y un sistema arraigado de intermediación y especulación. (La Hora, 2022)

El promedio de número de horas trabajadas por semana en este sector es de 28 horas a la semana, teniendo como resultado un ingreso no mayor a USD 141. Ante esta situación se ha visto que muchos jóvenes de las zonas rurales se vean obligados a buscar oportunidades y empleo en las ciudades, causando conmoción debido al envejecimiento de la fuerza laboral en el campo.

En el sector de la construcción la informalidad laboral ronda en el 71% de los empleos generados. Sin embargo en el sector de la industria el trabajo informal ronda el 33% lo cual es una cifra evidentemente menor a las de otros sectores productivos. En el sector de industria existe menor informalidad debido a que se necesita de personal calificado para poder obtener un producto de calidad.

Finalmente en el sector comercial, el trabajo informal es del 42%. “En esta actividad hay el mayor número de micronegocios y pequeñas empresas precariamente constituidas, con poco o nulo financiamiento y en su mayoría de supervivencia” (La Hora, 2022).

2.4. Estadísticas de la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, fue emitido el 30 de octubre del 2020, en el gobierno de Lenin Moreno. Como se indica anteriormente, el mencionado acuerdo ministerial

regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos y se expidió con motivo de la de pandemia del Covid-19, para impulsar el trabajo en dicho sector en Ecuador.

En el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, se regula el objeto, ámbito, duración, remuneración, jornada, registro, vacaciones, terminación del contrato. Solamente es aplicable para los sectores productivos en Ecuador. Como se señaló anteriormente, los cuatro principales sectores productivos son el de agricultura, construcción, industria y comercio.

El Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo es una plataforma que pretende la formalización del empleo, en la cual los empleadores son los obligados a registrar a los trabajadores, se puede solicitar certificados, requerir el cálculo para la jubilación personal, liquidaciones, salario digno, consulta de datos y encontrar estadísticas de los contratos a nivel nacional y provincial.

Según los datos que refleja el Sistema Único de Trabajo, los contratos registrados con fecha de inicio de las relaciones laborales desde enero de 2022 hasta el 15 de abril de 2024 son un total de 1.288.205. De dicho valor, 37.940 son contratos especiales para el sector. Se puede observar en el gráfico proporcionado por el Sistema Único de Trabajo que en el año 2021 se inscribieron 5 contratos para el sector productivo. Esta cifra asciende en el año 2022. En abril de ese año constan 122 contratos especiales para el sector productivo. Para marzo del 2024 la cifra de contratos es de 4.490, llegando a ser el mes con más contratos celebrados desde el año 2021.

Las actividades económicas que más utilizan esta modalidad contractual son la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un total de 16.402 contratos celebrados. Las industrias manufactureras van en segundo lugar con 5.806 contratos. En tercer lugar está el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas con un total de 3.632 contratos celebrados bajo dicha modalidad. Dentro de las siguientes

actividades económicas que han utilizado esta modalidad contractual se encuentran información y comunicación; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de alojamiento y de servicio de comida; actividades financieras y de seguros; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; transporte y almacenamiento, ente otras.

De igual manera, se puede constatar que la provincia con mayor cantidad de contratos suscritos bajo esta modalidad especial del sector productivo es Pichincha con un total de 15.818 contratos suscritos, seguida por la provincia de Guayas con 11.754, Cotopaxi con 3.725, Azuay con 1.372 contratos de sector productivo celebrados. A su vez se determina que en 23.457 de los contratos celebrados, los trabajadores son hombres, mientras que en 14.483, las trabajadoras son mujeres.

2.5. Impacto de la aplicación de la modalidad contractual especial para sectores productivos

Con todos los datos proporcionados, se puede llegar a la conclusión de que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 ha tenido un impacto positivo en el Ecuador, debido a que desde el 2021 se han suscrito 37.940 contratos bajo dicha modalidad, generando un buen porcentaje de empleo. Todos los trabajadores que suscribieron su contrato laboral bajo esta modalidad han gozado de los beneficios establecidos en el Código del Trabajo, tales como la remuneración, horario para la jornada laboral, vacaciones, recargo por horas extras, decimotercera remuneración, decimocuarta remuneración y el pago por concepto de indemnización por terminación anticipada del contrato.

Con este antecedente, se pretende demostrar que la mencionada modalidad contractual si ha tenido un efecto positivo, ya que ha generado puestos de trabajo. Si bien no es una modalidad que te ofrece una estabilidad laboral permanente, la tiene por la duración del contrato y, de ser el caso, permite que empleador y trabajador acuerden seguir con la relación

laboral, convirtiéndose en un contrato indefinido. Con esta modalidad se crea un incentivo para los empleadores de poder contratar a más personas, debido a que se tiene una mayor flexibilidad respecto de las cláusulas del contrato, siempre y cuando se respete lo determinado por el Código del Trabajo.

2.6. Legalidad y Constitucionalidad de la modalidad contractual especial para sectores productivos

Si bien esta modalidad contractual ha tenido un impacto positivo en la generación de nuevas fuentes de empleo, es importante revisar a fondo la legalidad y constitucionalidad de la misma. En primer lugar, nos encontramos con una duración del contrato por un año, con la posibilidad de poder renovarlo a conveniencia de las partes por otro año más. La duración del contrato, dependerá del plazo pactado por las partes, sin embargo esta fue una de las justificaciones para promulgar la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en la que se deroga el contrato a plazo fijo usado hasta el año 2015. La falta de estabilidad laboral y la precarización fueron algunos motivos para la derogación del contrato a plazo fijo, el cual tenía la misma duración máxima que tiene la modalidad contractual especial para los sectores productivos.

Como segundo punto se puede constatar que en el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 se determina una flexibilidad respecto de la jornada en la modalidad contractual especial para los sectores productivos. En ese sentido, se establece que la misma tiene una duración máxima de cuarenta horas a la semana, las cuales pueden ser distribuidas en seis días a la semana, con un descanso semanal máximo de veinticuatro horas. Ante esta situación, se puede constatar una contradicción con lo establecido en el Código del Trabajo, el cual es el cuerpo normativo que se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores. A diferencia de un acuerdo ministerial, el Código del Trabajo es una ley y, por ende, su jerarquía normativa es superior.

El artículo 47 del Código del Trabajo prevé que la jornada máxima de trabajo es ocho horas diarias y de cuarenta horas a la semana, por lo que, en ese aspecto, el citado acuerdo ministerial no se contrapone a la referida disposición legal. Sin embargo, el artículo 50 del mencionado cuerpo normativo determina que las jornadas de trabajo obligatorio no podrán exceder las 40 horas a la semana ni superar los cinco días de la semana, adicionalmente dispone que “Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso” (Código del Trabajo, 2005, art. 50). Así mismo el artículo 51 prevé que la duración del descanso tendrá como mínimo cuarenta y ocho horas consecutivas, es decir el equivalente a dos días consecutivos a la semana.

Finalmente, el artículo 52 del Código del Trabajo establece que las dos únicas ocasiones en las que se autoriza el trabajo durante los días de descanso obligatorio son las siguientes:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y, 2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público. (Código del Trabajo, 2005, art. 52).

Con todo lo analizado anteriormente, se concluye que el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 se contrapone a lo establecido en el Código del Trabajo, el cual es una ley de jerárquicamente, por cuanto permite que las 40 horas semanales de trabajo se distribuyen de 6 días laborables, sin tomar en cuenta que la jornada el descanso semanal mínimo de 48 horas continuas. Por lo tanto, podría considerarse que ciertas condiciones determinadas en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 son ilegales y que, además, se recuperan aspectos propios del contrato a plazo fijo, el cual fue derogado mediante una Ley.

Con la expedición de la mencionada modalidad contractual, que determina algunos elementos de una figura derogada como lo es el contrato a plazo fijo, se genera una controversia relacionada con la posible vulneración de ciertos principios previstos en la Constitución de la República.

2.7. Posibles Vulneraciones a los principios establecidos en la Constitución

2.7.1. Principio de Jerarquía Normativa

Como primer punto, existe la posibilidad de una vulneración al principio constitucional de jerarquía normativa, la Constitución de 2008 en su artículo 425 determina que el orden jerárquico de aplicación de las normas es:

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. (CRE, 2008, art. 425).

Del análisis previo, se constata que ciertos puntos o condiciones que prevé el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, están en contra del Código del Trabajo, el cual es una ley y, por ende, goza de mayor jerarquía, lo cual vulnera el principio constitucional de jerarquía normativa.

2.7.2. Principio de progresividad y no regresividad

Otro de los principios que se podría vulnerarse con la emisión del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 es el de progresividad. El docente mexicano Roberto Gustavo Mancilla Castro define al principio de progresividad como “un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente” (Mancilla, 2015, pág. 83).

El principio de progresividad se encuentra estrechamente relacionado con el principio de no regresividad, el cual se lo puede definir de la siguiente forma “Barbagelata (2008) es la

irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos” (citado por Toledo, 2011, p. 3).

El numeral 8 del artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador determina lo siguiente:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (CRE, 2008, art. 11)

En otras palabras, los mencionados principios implican que, mediante nueva normativa, no debe regresarse a situaciones menos favorables, en este caso, para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, que fueron derogadas en el plazo. En el marco del presente análisis, la figura contractual del contrato a plazo fijo fue derogada en el año 2015 y, conforme lo argumentado anteriormente, la modalidad contractual para los sectores productivos prevé condiciones muy similares. En tal virtud, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 vulneraría principio de progresividad, el cual promueve el impulso, y el aumento de derechos de los trabajadores. Así mismo, tampoco se cumple con el principio de no regresividad, puesto que, mediante un Acuerdo Ministerial, se retoma una figura derogada por una disposición legal.

En este sentido, también se vulneran otros derechos y principios previstos en la Constitución o en la Ley, tales como el derecho a la seguridad jurídica, por el hecho de retomar al uso de una figura derogada, y el principio de estabilidad laboral, ya que en la modalidad contractual especial de sectores productivos, se prevé las mismas condiciones que se aplican para el contrato a plazo, respecto de la duración del contrato por 1 año, con la posibilidad de renovarlo por otro año.

2.7.3. La seguridad jurídica

Este derecho es fundamental para el funcionamiento correcto de un Estado. La Corte Constitucional del Ecuador define a la seguridad jurídica de la siguiente manera:

La Constitución de la República garantiza la seguridad jurídica, la que debe entenderse como la certeza de todo ciudadano de que los hechos se desarrollarán de una determinada manera en virtud del mandato de las leyes que rigen un país, es decir, produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que, previsiblemente lo será en el futuro. La seguridad jurídica establece ese clima cívico de confianza en el ordenamiento jurídico, fundado en pautas razonables de previsibilidad que este presupuesto supone. (CCE-EP-0035-09-SEP-CC, 2009)

En este sentido, la Corte determinó que la seguridad jurídica tiene como finalidad generar plena certeza, a todas las personas. De igual manera, el artículo 82 de la Constitución prevé que “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (CRE, 2008).

Así mismo, tal como lo indica Plaza, la seguridad jurídica conlleva el respeto al principio de jerarquía normativa:

Así, en el Ecuador, cuyo régimen constitucional lo concibe como un Estado de derechos y justicia, los órganos de la administración pública, en cumplimiento del principio de seguridad jurídica deben respetar el principio de jerarquía de las normas, aplicándolas en el orden jerárquico constitucional cuando existe contradicción en los casos específicos de su actuación. (Plaza, 2019, pág. 20)

En el caso objeto del presente análisis, se vulnera el principio de seguridad jurídica ya que, en el año 2015, se derogó la modalidad contractual a plazo fijo mediante la Ley de justicia laboral y reconocimiento de trabajo en el hogar, sin embargo, en octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 en el cual se crea una nueva modalidad especial para sectores productivos, la cual replica las mismas condiciones del ya derogado contrato a plazo fijo.

Incluso en el año 2024, en la consulta popular el 21 de abril de 2024, en la pregunta E, se planteó reformar el Código del Trabajo y la Constitución de la República, para nuevamente

incorporar el contrato a plazo fijo y el contrato por horas, lo cual si bien pretendió generar nuevas fuentes de empleo, vulnera la seguridad jurídica, ya que implicaría retomar figuras que desmejoran las condiciones del ejercicio de los derechos de los trabajadores y que fueron derogadas.

Con todo lo analizado anteriormente, se concluye que cambios normativos contantes, lo cual es una práctica común en Ecuador, impiden que garantizar plenamente la seguridad jurídica, generando incertidumbre entre los ciudadanos.

2.7.4. Principio de estabilidad laboral

El principio de estabilidad laboral es definido por Paguay de la siguiente manera:

Constituye una política de estado que propende garantizar la estabilidad laboral en sus ciudadanos, de manera que el principio de estabilidad laboral a más de responder a una política de estado, el principio de estabilidad laboral está sujeta a brindar confianza y permanencia en el cargo. (Paguay, 2023, pág. 16)

Este principio tiene la finalidad de proteger al trabajador. El trabajador tiene derecho de permanencia, en su lugar de trabajo para que pueda cumplir con todas las actividades y desarrollarlas de manera efectiva y exitosa, sin la incertidumbre de, en cierto momento, perder su empleo con todas las consecuencias que esto acarrea.

Lo que pretende este principio es que el trabajador realice sus funciones de manera permanente o hasta que él lo decida, ya sea por alguna renuncia o en el caso de una jubilación. Hasta que esto no ocurra es inaceptable el cese de sus actividades, salvo que incurra en alguna de las causales previstas en el Código del Trabajo. Caso contrario, el empleador debe cancelar las indemnizaciones correspondientes.

Otra definición de este principio la formula Carlos Concha Valencia, quien define a la estabilidad laboral de la siguiente manera:

La estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas

o que no acaezca en especialísimas circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (Concha, 2014, pág. 11)

En este sentido, es pertinente acotar que con la modalidad contractual especial para sectores productivos, se restringe la estabilidad laboral de los trabajadores a un periodo fijo de un año renovable por otro año adicional, ya que, una vez transcurrido este plazo la relación laboral termina, salvo la decisión en contrario del empleador, con la aceptación del trabajador, de convertir la relación labora en indefinida, lo cual es muy difícil que ocurra.

De acuerdo con los argumentos expuestos, el principio de estabilidad laboral también podría vulnerarse mediante la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220.

2.8. Facultades del Ministerio del Trabajo para regular modalidades contractuales

Es importante analizar la facultad que tiene el Ministerio del Trabajo para regular modalidades contractuales que no están comprendidas en el Código del Trabajo. Si bien el Ministerio del Trabajo carece de personalidad jurídica, tiene ciertas atribuciones que puede ejercer siempre que lo determine la ley o el Presidente de la República.

El artículo 16, literal g) del ERJAFE establece que uno de los ministerios en que se organiza la función ejecutiva es el Ministerio del Trabajo. El artículo 1 del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio del Trabajo (ROFMT) determina que el Ministerio del Trabajo es el organismo estatal encargado de formular, dirigir y ejecutar las políticas sociales en materia laboral, promover el empleo y desarrollar los recursos humanos. (Paredes, 2021, pág. 42)

En ese sentido, en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, dentro del apartado de considerandos, se cita el artículo 23.1 del Código del Trabajo, el cual prevé lo siguiente: “El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República” (Código del Trabajo, 2005, art. 23.1). Dicha norma determina que el Ministerio del Trabajo puede expedir y regular distintas modalidades de trabajo especiales que no contemple el Código del Trabajo.

De igual manera, se cita un fragmento del artículo 539 del Código del Trabajo el cual determina que “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral” (Código del Trabajo, 2005, art. 539).

Con lo expuesto anteriormente, se puede demostrar de manera clara y expresa que el Ministerio del Trabajo tiene la plena facultad de regular modalidades contractuales que no estén reguladas en el Código del Trabajo. En este caso, al no estar regulada la modalidad contractual especial para los sectores productivos, que tiene la misma esencia que el contrato a plazo fijo derogado en el año 2015, en principio, el Ministerio del Trabajo tiene la potestad de establecerla.

Un contrato de trabajo tiene como finalidad brindar seguridad jurídica hacia al trabajador, garantizándose, de esta manera, sus derechos. Por tal razón, la Ley establece una serie de disposiciones y condiciones que deben incorporarse obligatoriamente en el contrato indefinido, la cual es la modalidad típica de la relación laboral.

El contrato laboral es, por regla general, un contrato típico, ya que la ley prevé que éste se celebra entre el trabajador y el empleador para la ejecución de trabajo subordinado bajo la dirección del segundo, de tiempo completo, con tareas definidas y a cambio de una remuneración fija. (Paredes, 2021)

Por otro lado, también existen contratos laborales atípicos, los cuales no cumplen con alguna de las condiciones del contrato típico. Por ejemplo, pueden tener una duración definida o flexibilización en las jornadas laborales, así como en los días de descanso, entre otros. Sin embargo, cabe resaltar que los contratos de trabajo atípicos siguen siendo de índole laboral.

Galín (1986) (citado por Paredes 2021) “niega cualquier diferencia entre el contrato atípico y el empleo precario, ya que la utilización de modalidades contractuales distintas al contrato típico de trabajo deviene en inestabilidad y falta de protección plena para los trabajadores”.

Desde este punto de vista todo contrato atípico generaría precarización laboral. En contraposición a este argumento, Caamaño Rojo (2005) determina la siguiente distinción:

El contrato atípico es la respuesta de la normativa laboral para regular el trabajo subordinado que, por sus particularidades, no puede sujetarse a la rigidez del contrato típico; en contraste, el empleo precario es aquel que se encuentra fuera de la esfera de protección del derecho laboral, puesto que se recurre a eludir las prestaciones sociales mínimas y a emular contratos civiles para evitar el cumplimiento de las obligaciones patronales. (citado por Paredes, 2021, p. 95)

En el presente caso, el contrato especial para los sectores productivos mantiene los elementos básicos del contrato típico previstos por el Código del Trabajo pero incorpora ciertas flexibilizaciones. En concordancia con este punto de vista, el Ministerio del Trabajo, por mandato del Código del Trabajo, tiene la facultad de regular modalidades contractuales laborales atípicas que no han sido reguladas previamente por la Ley, lo que incluye la potestad de emitir normativa como la contenida en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220. En este sentido, (Paredes, 2021) “se puede afirmar que el Ministerio del Trabajo tiene la potestad de regular relaciones jurídicas entre los empleadores y trabajadores”.

2.9. Los efectos que produciría la eventual declaratoria de ilegalidad o inconstitucionalidad del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220

En el marco del presente análisis, es importante tener en cuenta los efectos que tendría la expulsión del ordenamiento jurídico del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, por cualquiera de los motivos de inconstitucionalidad o legalidad expuestos anteriormente.

El primer punto tiene relación con la duración del contrato especial para el sector productivo. Como queda dicho, en la referida modalidad contractual la vigencia de la relación laboral es limitada. Concretamente, el referido contrato tiene vigencia de un año, el cual puede ser prorrogado por un año adicional, es decir su duración máxima es de dos años. En el caso de continuar la relación laboral, se convierte en un contrato indefinido. El empleador, al culminar el primer año de trabajo, no tiene la obligación de renovarlo por el segundo año. Sin

embargo, si esta modalidad contractual es declarada ilegal o inconstitucional, los trabajadores podrían demandar a los empleadores un despido intempestivo al terminar la relación laboral por terminación del plazo, alegando que el Código de Trabajo establece como regla general que los contratos de trabajo son de carácter indefinido.

Para evitar este riesgo y poder dar por terminada la relación laboral, el empleador tendría que basarse en una de las causales previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo y gestionar un trámite de visto bueno, siempre y cuando el trabajador incurra en una de ellas.

3. Conclusiones/Recomendaciones

En la presente sección, se pretende destacar los hallazgos más importantes, así como realizar recomendaciones, incluso a modo de advertencia a los empleadores que decidan utilizar esta modalidad contractual, haciendo énfasis en las posibles consecuencias que pueden estar sujetos, en caso de declararse ilegal o inconstitucional el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 del 30 de noviembre de 2020.

3.1. Conclusiones

Primero. - El derecho al trabajo, está previsto en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es potestad del Estado garantizar este derecho a los ciudadanos. Tal como está previsto en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (CRE, 2008). Al ser un derecho constitucional, debe contar con todas las garantías y la seguridad y protección hacia los trabajadores y empleadores. En virtud de lo señalado, el Código del Trabajo es la ley que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, regula las relaciones laborales entre las partes, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos.

Segundo. – La justificación para derogar el contrato a plazo fijo en el 2015, fue la falta de estabilidad laboral que tenían los trabajadores. Con la pretensión de garantizar el trabajo, se decide derogar el contrato a plazo fijo, para que, años más tarde en 2020, se promulgue el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 creando una modalidad contractual muy similar a la previamente derogada y generando nuevamente inestabilidad laboral.

Tercero. – La derogatoria del contrato a plazo fijo, en el año 2015, tuvo consecuencias negativas, ya que era el contrato que más se utilizaba en Ecuador en aquella época. La cifra de desempleo ascendió en 1.9% tras la derogación de dicha modalidad contractual, lo cual se agravó tras la crisis sanitaria del Covid19.

Cuarto. – El Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 se expidió con el fin de garantizar empleo tras la crisis del Covid19. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo no considera aspectos fundamentales para la promulgación de la modalidad contractual especial para sectores productivos, como la normativa prevista en la Constitución y el Código del Trabajo que fue analizada en el presente trabajo académico, lo que vulnera derechos y principios constitucionales, como por ejemplo la seguridad jurídica.

Quinto. – El Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, que regula la modalidad contractual especial para sectores productivos, ha tenido un gran impacto y un efecto positivo en el Ecuador, teniendo como resultado, hasta el 15 de abril de 2024, un total de 37.940 contratos celebrados bajo dicha modalidad.

Sexto. – El acuerdo ministerial mencionado, es ilegal en ciertos aspectos. En primer lugar, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código del Trabajo, el descanso semanal debe tener una duración mínima de cuarenta y ocho horas consecutivas, pero el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 determina la posibilidad de distribuir las 40 horas semanales en seis días a la semana, incumpliendo lo establecido por la norma superior

que es el Código de Trabajo. Como consecuencia, existe el riesgo de que el trabajador demande el pago del ciento por ciento de recargo por jornadas extraordinarias, al trabajar sábado o domingo, de conformidad con el artículo 55 numeral 4 del Código del Trabajo, argumentando que la norma jerárquica superior prevalece sobre el mencionado acuerdo.

Séptimo. – De manera adicional, el acuerdo ministerial referido, es considerado inconstitucional, al no respetar el principio de jerarquía normativa, por ir en contra del Código del Trabajo; el principio de progresividad y no regresividad, al momento de retomar el uso de una figura derogada; el principio de seguridad jurídica, junto con el principio de estabilidad y en contra de las garantías normativas, que como se dispone en el artículo 84 de la Constitución “En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución” (CRE, 2008).

Octavo. – El Ministerio del Trabajo sí tiene la facultad de regular modalidades contractuales que no estén previstas en el Código del Trabajo, siempre y cuando estén acordes a lo establecido en la Constitución. Es decir, priorizando la protección de derechos y principios hacia los trabajadores en el presente caso, y de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo. Sin embargo, se evidencia que el acuerdo ministerial analizado sí es contrario a la Constitución y al Código del Trabajo, en cuanto incumple con el artículo 11 de la Constitución, numeral 4, el cual prevé que “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (CRE, 2008).

Noveno. – La modalidad contractual especial para sectores productivos, emitida por el Ministerio del trabajo, opta por una modalidad distinta a la prevista por el Código del Trabajo. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el contrato indefinido es la modalidad típica contractual, y la modalidad establecida por el Ministerio del Trabajo, es distinta en cuanto a la jornada, duración, recargos, descansos. Como argumenta Paredes:

Hay que mencionar que los contratos laborales atípicos entran en conflicto con los principios de estabilidad e intangibilidad porque se promueven plazos de vigencia temporal distintos al plazo indefinido del contrato laboral típico, así como modifica las condiciones en cuanto a jornadas y beneficios legales. (Paredes, 2021)

Concluyendo que la modalidad contractual especial para sectores productivos, promulgada por el Ministerio del Trabajo, es un contrato atípico, que busca una forma distinta de regular la relación laboral.

Décimo. – Desde mi criterio, no comparto y lo considero de manera totalmente negativa, la derogación del contrato a plazo fijo, teniendo en cuenta que en Ecuador, en el sector productivo, existe un alto índice de trabajo informal. Por ejemplo y en un sector específico, con el contrato a plazo fijo, los empleadores generaban mayor cantidad de empleo, debido a las condiciones favorables que ellos tenían para regular la modalidad contractual. Hoy en día existe un proceso de selección más rigurosa, puesto que, como se prevé en el Código del Trabajo, el contrato indefinido es la modalidad típica de la relación laboral, lo que produce que a los jóvenes se les dificulte acceder a un empleo.

Décimo Primero. – Si bien la falta de estabilidad laboral puede significar un problema, considero que un problema más grave es el desempleo, el trabajo informal y la precarización laboral. Como se mencionó anteriormente, los trabajadores gozaban de todos los derechos contemplados en el Código del Trabajo con el contrato a plazo fijo en el tiempo en el que el mismo se encontraba vigente. Durante ese año o dos años de trabajo, tenían su afiliación a la Seguridad Social, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, remuneración, vacaciones, entre otros. Aunque la relación laboral bajo esta modalidad no se extendía más de dos años, salvo que se vuelva indefinida, se tenía una mayor probabilidad de conseguir un empleo, bajo la misma modalidad lo que garantizaba el derecho al trabajo y la importancia económica que ello acarrea.

Décimo Segundo. – Finalmente considero oportuno que se pueda reformar el Código del Trabajo, al ser la Ley que regula el ámbito del derecho laboral privado, para que mediante una reforma directamente con el cuerpo normativo mencionado, se pueda prever una nueva modalidad contractual, en la que se pueda utilizar ciertos aspectos que se utilizaban en el derogado contrato a plazo fijo, con el fin de disminuir el índice de desempleo, así como de pobreza en el Ecuador. Sin embargo, esta reforma tendría que cumplir con todos los requisitos, comenzando con respetar los derechos y principios determinados en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, para que tenga la legalidad y constitucionalidad necesaria. Además, debe evitar que los empleadores den un mal uso del contrato civil de prestación de servicios profesionales, lo cual genera informalidad, precarización y explotación laboral.

3.2. Recomendaciones

Como recomendación, se plantea una reforma al Código del Trabajo, con el fin de que tanto los empleadores como trabajadores puedan tener una seguridad jurídica, y la certeza, de que la modalidad contractual que apliquen esté estipulada en la Ley y no en un acuerdo ministerial. Además, se debe encontrar la forma de poder crear o utilizar de manera adecuada y sin afectar a los derechos y principios constitucionales, una modalidad contractual que promueva el empleo en Ecuador, que permita que no existan requisitos estrictos para un empleo, y que los jóvenes tengan una mayor oportunidad de trabajar.

Para próximas investigaciones, propongo que se pueda plantear una modalidad contractual que no requiera de tantos requisitos, sin embargo, que cumpla con todos los derechos y obligaciones que poseen los trabajadores y empleadores, respetando la Constitución y la Ley, que sea favorable tanto al empleador como al trabajador, con el fin de fomentar el empleo en Ecuador.

Finalmente, a modo de advertencia, se ha podido evidenciar que el impacto de la modalidad contractual especial para sectores productivos ha sido grande, y se han suscrito una considerable cifra de contratos, por lo que se advierte a los empleadores que dicha modalidad tiene muchos desperfectos y por ende, desde mi punto de vista, es ilegal e inconstitucional, causando cierta desconfianza a quienes la han analizado a fondo. En tal virtud, con el fin de evitar posibles demandas por parte de los trabajadores y las consecuencias que se anunciaron anteriormente, se sugiere utilizar las modalidades contractuales previstas en el Código del Trabajo, para tener una mayor seguridad jurídica.

4. Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional del Ecuador. Código del Trabajo. [Ley 17 de 2005]. (16 de diciembre de 2005). RO. 167 de 16 de diciembre de 2015.

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. [Ley 0 de 2015]. (20 de abril de 2015). RO. 483 de 20 de abril de 2015.

Bermúdez, M. (2004). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford University Press. Recuperado el 25 de Marzo de 2024, de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-sur-mexico/derecho-laboral/derecho-del-trabajo-bermudez/5834140>

Cabanellas de Torres, G., & Cabanellas de las Cuevas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina : Heliasta. Recuperado el 19 de Marzo de 2024, de <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/G%C3%A9nero%20Sociedad%20y%20Justicia/GSJ-11%20Diccionario%20juri%CC%81dico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>

Concha, C. (2014). *ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGUN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. En C. Concha, *ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGUN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* (pág. 75). Lima, Perú. Recuperado el 8 de Mayo de 2024, de

file:///C:/Users/Martin%20Mejia/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). 2da Ed. CEP.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2013). *Diccionario Jurídico Elemental*. Quito, Pichincha , Ecuador : Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado el 25 de Febrero de 2024

Corte Constitucional del Ecuador. (9 de diciembre de 2009) Sentencia CCE-EP-0035-09-SEP-CC, 2009. [Patricio Pazmiño].

El Comercio. (19 de Noviembre de 2014). El 60% de los contratos en el país son a plazo fijo. *Diario El Comercio*. Recuperado el 2 de Abril de 2024, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/contratos-ecuador-plazo-fijo-cifras.html>

Esteves, A. (23 de Octubre de 2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo del Ecuador. *Mundos Plurales*, 35-41. Recuperado el 1 de Abril de 2024, de <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundospurales/article/view/4875/3680>

indeed. (10 de Enero de 2024). *Qué es un sector productivo y sus subsectores diferenciados: indeed*. Recuperado el 25 de Abril de 2024, de indeed: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-es-sector-productivo>

Instituto Peruano de Economía . (9 de Octubre de 2013). *Sectores Productivos: Instituto Peruano de Economía*. Recuperado el 22 de Abril de 2024, de Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/>

La Hora. (30 de Mayo de 2022). La informalidad ronda el 56% en los 4 principales sectores económicos. *La Hora*. Recuperado el 24 de Abril de 2024, de <https://www.lahora.com.ec/pais/informalidad-sectores-economicos-empleo-economia/>

Mancilla, R. (2015). El principio de progresividad en el ordenamiento constitucional mexicano. *SciELO*, 23. Recuperado el 4 de Mayo de 2024, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n33/n33a4.pdf>

Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial [MDT-2015-0088]. (2015). RO. 494 de 6 de mayo de 2015.

- Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial [MDT-2020-220]. (30 de octubre de 2020). RO. 343 de 3 de diciembre de 2020.
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones . Recuperado el 28 de Marzo de 2024
- Paguay, M. (2023). LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR. En M. Paguay, *LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR* (pág. 23). Ambato, Ecuador . Recuperado el 2 de Mayo de 2024, de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5235/1/PAGUAY%20DUCHI%20MIGUEL%20ANGEL.pdf>
- Paredes, J. (2021). LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO. En J. Paredes, *LA POTESTAD NORMATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA REGULAR MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES NO PREVISTAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO* (pág. 167). Quito. Recuperado el 14 de Mayo de 2024, de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4ac58ab3-1228-4cd0-b7ca-e5647ce21be7/content>
- Paspuel, W. (05 de Mayo de 2015). Empresarios cuestionan la eliminación del contrato a plazo fijo. *Diario El Comercio*. Recuperado el 1 de Abril de 2024, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/guayaquil-empresarios-leyjusticialaboral-empleados-empleadores.html>
- Plaza, A. (2019). La seguridad jurídica en el procedimiento de determinación de responsabilidades civiles y administrativas de la Contraloría General del Estado. En A. Plaza, *La seguridad jurídica en el procedimiento de determinación de responsabilidades civiles y administrativas de la Contraloría General del Estado* (pág. 129). Quito. Recuperado el 1 de Mayo de 2024, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6909/1/T2983-MDACP-Plaza-La%20seguridad.pdf>
- Retos en Supply Chain. (31 de Agosto de 2023). *Los sectores de producción y sus características: Business School Barcelona*. Recuperado el 20 de Abril de 2024, de

Business School Barcelona: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/los-sectores-de-produccion-y-sus-caracteristicas/>

Toledo, O. (2011). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. Recuperado el 27 de mayo de 2024, de [file:///C:/Users/Martin%20Mejia/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Martin%20Mejia/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749%20(2).pdf)

5. Bibliografía

Caamaño, E. (2005). LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO, LA CRISIS DE LA RELACIÓN LABORAL NORMAL Y EL DESARROLLO DEL EMPLEO ATÍPICO. *Scielo*. Recuperado el 16 de Abril de 2024, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002

Cámara de Industrias y Protección. (2 de Mayo de 2023). *El trabajo informal alcanza su cifra más alta desde el IV trimestre de 2020: Cámara de Industrias y Producción*. Recuperado el 14 de Abril de 2024, de Cámara de Industrias y Protección: <https://www.cip.org.ec/2023/05/02/el-trabajo-informal-alcanza-su-cifra-mas-alta-desde-el-iv-trimestre-de-2020/>

Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. (2020). *Informe de Situación COVID-19 Ecuador*. Recuperado el 14 de Marzo de 2024, de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/Informe-de-Situacion-No066-Casos-Coronavirus-Ecuador-11122020.pdf>

Cualchi, C. (2020). *EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN ANÁLISIS A PARTIR DEL ACUERDO MINISTERIAL N.º MDT2020-220*. Otavalo. Recuperado el 8 de Abril de 2024, de <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/52000/360/UO-PG-DER-009-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Comercio. (5 de Mayo de 2015). Empresarios cuestionan la eliminación del contrato a plazo fijo. *El Comercio*. Recuperado el 22 de Marzo de 2024, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/guayaquil-empresarios-leyjusticialaboral-empleados-empleadores.html>

- El Telégrafo. (24 de Noviembre de 2023). ¿Qué tipo de jornadas de trabajo detalla el nuevo Acuerdo Ministerial? *El Telégrafo*. Recuperado el 8 de Mayo de 2024, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/nacionales/44/jornadas-trabajo-nuevo-acuerdo-ministerial-laboral>
- Expansión. (s.f.). Jerarquía normativa. *Expansión*. Recuperado el 28 de Mayo de 2024, de <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/jerarquia-normativa.html>
- Giler, S., Álava, F., & Mora, E. (2024). Sector informal y pobreza 2019-2023: un análisis socioeconómico desde Ecuador. *REVISTA INVECOM*. Recuperado el 18 de Mayo de 2024, de <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3193/425>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2016). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo: Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Recuperado el 8 de Abril de 2024, de Instituto Nacional de Estadística y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf
- Ministerio del Trabajo. (15 de abril de 2024). *Contratos: Sistema Único de Trabajo*. Recuperado el 20 de abril de 2024, de Sistema Unico de Trabajo: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>
- Ponce, L. (s.f.). Las nuevas modalidades de contrato laboral expedidas por el Ministerio de Trabajo 2021. *PwC*. Recuperado el 30 de Mayo de 2024, de <https://www.pwc.ec/es/entrevistas-de-temas-de-interes/las-nuevas-modalidades-de-contrato-laboral-expedidas-por-el-ministerio-de-trabajo-2021.html#:~:text=A%20partir%20del%2030%20de,Contrato%20joven%20y%20de%20formaci%C3%B3n>
- Primicias. (23 de Marzo de 2022). Ecuador tiene 41 tipos de contratos laborales, pero solo seis son atractivos. *Primicias*. Recuperado el 15 de Mayo de 2024, de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-empleo-ecuador-ministerio-trabajo/>
- Primicias. (18 de Diciembre de 2023). Ministra de Trabajo ve necesario el empleo por horas. *Primicias*, págs. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajo-empleo-horas-ministra-contratos/>. Recuperado el 6 de Abril de 2024, de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajo-empleo-horas-ministra-contratos/>

Revista Unir. (13 de Julio de 2020). El principio de jerarquía normativa: ¿en qué consiste?
Revista Unir. Recuperado el 7 de Marzo de 2024, de
<https://www.unir.net/derecho/revista/jerarquia-normativa/>

Ruesga, S., Pérez, L., & Delgado, J. (2020). Sector informal en Ecuador: Perspectiva desde el escenario
económico. *Revista Espacios*, 17. Recuperado el 26 de Abril de 2024, de
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p17.pdf>