



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU IMPACTO EN LA  
ESTABILIDAD LABORAL.**

**AUTOR:**

**Pacheco Saldaña, Cristian Bolívar**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

**DE:**

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR**

**TUTOR:**

**Mendoza Solorzano, Adriana, MGS.**

**Guayaquil, Ecuador**

**29 de agosto del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y**

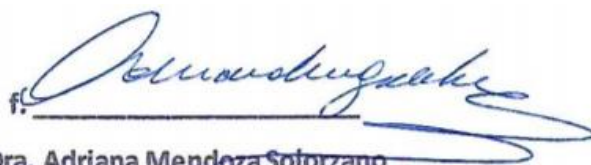
**POLICITCAS**

**CARRERA DE DERECHO**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**, como requerimiento para la obtención del título de Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La República Del Ecuador.

**TUTORA**

f. 

**Dra. Adriana Mendoza Soforzano**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. 

**Ab. María Isabel Lynch de Nath, MGS.**

**Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU IMPACTO EN LA ESTABILIDAD LABORAL**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2020**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU IMPACTO EN LA ESTABILIDAD LABORAL**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2020**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

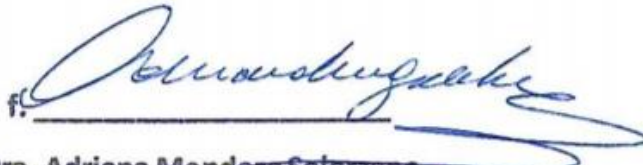
**PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**REPORTE URKUND**

URKUND	
Documento	<a href="#">TRABAJO FINAL CRISTIAN BOLIVAR PACHECO SALDAÑA.docx</a> (D79181924)
Presentado	2020-09-15 08:10 (-05:00)
Presentado por	rosa.hernandez02@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	CRISTIAN BOLIVAR PACHECO SALDAÑA <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>
	5% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 8 fuentes.

**TUTORA**

f. 

**Dra. Adriana Mendoza Sotoforzano**

**EL AUTOR:**

f. 

**PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.  \_\_\_\_\_

**Dr. José Miguel García Baquerizo, MGS.**

**DECANO O DIRECTOR DE CARRERA**

f.  \_\_\_\_\_

**Ab. Paola Toscanini Sequeira, MGS.**

**COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA**

f.  \_\_\_\_\_

**Ab. María Paula Ramírez Vera, MGS**

**OPONENTE**

## INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN .....	VI
INDICE .....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN. ....	2
CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL COMO PRINCIPIO QUE SUSTENTA AL DERECHO AL TRABAJO.....	3
1.1 Antecedentes Históricos del Principio de Estabilidad Laboral. ....	3
1.2 La estabilidad laboral: concepto y clases. ....	5
1.2.1 Estabilidad absoluta o propiamente dicha. ....	7
1.2.2 Estabilidad relativa o impropia. ....	7
1.3 Reconocimiento del principio de estabilidad laboral en el ámbito internacional. ....	8
1.4 Principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. ....	10
1.4.1 Principio de estabilidad laboral como principio constitucional.....	10
1.4.2 Mandato Constituyente No. 8. ....	11
1.4.3 Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. ....	12
1.4.5 Actual regulación de la estabilidad laboral en el Código de Trabajo. ....	14
CAPÍTULO 2. CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU REGULACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 .....	16
2.1 Consideraciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en torno al Contrato Especial Emergente. ....	16
2.1.1 Informe de primer debate de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. ....	17
2.1.2 Informe de segundo debate de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario... ..	18
2.1.3 Objeción parcial del Presidente al Proyecto de ley.....	19
2.2 Análisis jurídico del Art. 19 de la Ley Humanitaria sobre Contrato Especial Emergente.....	21

CAPÍTULO 3. EXPLICACIÓN DEL IMPACTO A LA ESTABILIDAD LABORAL PRODUCIDO POR EL RECONOCIMIENTO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE. ....	25
3.1 Crítica al Contrato Especial Emergente. ....	25
3.2.- Justificación respecto a la vulneración al principio de estabilidad laboral. ...	27
CONCLUSIONES. ....	30
RECOMENDACIONES .....	32
BIBLIOGRAFÍA. ....	33



## RESUMEN

El presente trabajo de titulación realizara un análisis acerca del Contrato Especial emergente, vigente en el Ecuador a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Las regulaciones del mencionado contrato, han generado discusión dentro del campo jurídico, en virtud de que se institucionaliza nuevamente en el Ecuador, un contrato de tiempo definido que busca mantener las fuentes de empleo. Sin embargo, las condiciones que se originan, permiten que se flexibilicen las relaciones de trabajo, existiendo un amplio margen para que se produzca una violación a los derechos de los trabajadores. La estabilidad laboral constituye una de las conquistas sociales alcanzadas, más importantes que tienen los trabajadores y su importancia radica en la posibilidad de que las personas puedan desplegar un proyecto de vida gracias a la estabilidad que le brinda su trabajo, sin embargo, este principio fundamental del derecho trabajo, se ha visto fuertemente vulnerado con la incorporación del Contrato Especial Emergente, al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por ello el presente trabajo busca analizar la construcción de la estabilidad laboral, para que una vez entendía, se pueda determinar el grado de afectación a este principio mediante el Contrato Especial Emergente, considerado como un contrato de tiempo definido.

**Palabras claves:** Contrato Especial Emergente, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Estabilidad Laboral, Flexibilidad Laboral, Principio de Progresividad, Contrato a Tiempo Definido.

## **ABSTRACT.**

The present study will carry out an analysis about the emerging Special Contract, in force in Ecuador from the promulgation of the Organic Law of Humanitarian Support. The regulations of the aforementioned contract have generated discussion within the legal field, by virtue of the fact that a definite time contract is institutionalized again in Ecuador that seeks to maintain sources of employment. However, the conditions that arise allow labor relations to be made more flexible, with a wide margin for a violation of workers' rights to occur. Job stability is one of the most important social achievements achieved by workers and its importance lies in the possibility that people can develop a life project thanks to the stability that their work provides, however, this fundamental principle of labor law, has been strongly violated with the incorporation of the Emerging Special Contract into the Ecuadorian legal system. For this reason, the present work seeks to analyze the construction of job stability, so that once it was understood, the degree of affectation to this principle can be determined through the Emerging Special Contract, considered as a definite time contract.

**Keywords:** Emerging Special Contract, Organic Law of Humanitarian Support, job stability, Labor Flexibility, Principle of Progressivity, Definite Time Contract

## **INTRODUCCIÓN.**

El derecho humano al trabajo, se traduce en la actividad económica más importante dentro de la sociedad actual en el que vivimos, debido a que otorga al ser humano un verdadero espacio de desarrollo y desenvolvimiento, que le permite obtener un ingreso económico con la finalidad de que pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

Una de las principales conquistas en el ámbito del derecho laboral, consiste en el reconocimiento internacional y nacional del principio de estabilidad laboral y, través de la estricta observancia del principio de estabilidad, se le garantiza al trabajador seguridad y permanencia en su puesto de trabajo que le permita alcanzar su desarrollo laboral, social, familiar y personal, generando por lo tanto una estabilidad personal.

Con la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, se reconocen nuevas instituciones laborales, que han causado debates dentro del campo jurídico. Una nueva modalidad contractual que entra en vigencia por medio de la Ley Humanitaria es el Contrato Especial Emergente, el cual tiene la característica de ser un contrato de tiempo definido.

El objetivo del presente trabajo consiste en realizar un análisis del principio de la estabilidad laboral con la finalidad de entender de mejor manera su historia, su naturaleza y su alcance jurídico que actualmente posee dentro de la legislación nacional e internacional, para luego comprender el alcance del artículo 19 de la ley humanitaria, que regula el contrato especial emergente y determinar si existe, o no, una vulneración a la estabilidad laboral.

## **CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL COMO PRINCIPIO QUE SUSTENTA AL DERECHO AL TRABAJO.**

### **1.1 Antecedentes Históricos del Principio de Estabilidad Laboral.**

La falta de empleo en una sociedad es una de las problemáticas sociales y económicas que han generado mayor atención por parte de los diferentes países del mundo, los cuales, con el transcurso de los años y con la evolución misma del derecho al trabajo, han ido articulando diversas medidas con la finalidad de alcanzar una especie de “seguridad” para los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales. Entre las medidas incorporadas más importantes, tenemos el reconocimiento del principio de estabilidad laboral, siendo indispensable, realizar un breve análisis histórico para poder entender su alcance desde el punto de vista jurídico.

Es necesario establecer en primer lugar, que “el contrato de trabajo evolucionado en cuanto a sus características y a su naturaleza, apartándose del simple arrendamiento de servicios o del concepto de trabajo como mercancía desde el punto de vista del interés social” (Zegarra Garnica, 1986). Desde este punto de vista, la autonomía de la voluntad, fundamento de los contratos bilaterales y consensuales, ha experimentado grandes limitaciones en el caso del contrato de trabajo, ya que dicha voluntad no puede dejar de observar y aplicar lo que el ordenamiento jurídico establece con respecto a la relación laboral.

Es indispensable acotar aquello debido a que durante el siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX, las relaciones laborales y los contratos de trabajo se regían únicamente por lo establecido en el Derecho Civil, en los que la voluntad de las partes debía salvaguardarse de manera fundamental por ser, entre todos sus elementos, el más importante. Sin embargo, eran los dueños de los medios de producción, es decir los

empleadores, los únicos que definían las condiciones de trabajo, las mismas que eran extremadamente precarias, pero que eran aceptadas por los trabajadores por la necesidad de trabajar para poder mantener a sus familias, cometándose así, todo tipo de explotación laboral.

Es recién en el año 1880, cuando se promulga la primera Ley de Estabilidad Laboral en Francia, protegiendo a los trabajadores contra el despido arbitrario. Posteriormente, el Código de Comercio español del año 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas debido a que se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso (Flores Salas, 2008). Más adelante en el año 1981 el Papa León XIII emitió la encíclica denominada “Rerum Novarum”, en el cual se requería a los empleadores a que no se explote a sus trabajadores, que no se haga laborar a los niños, que se cumpla las condiciones mínimas de salubridad, que las jornadas no sean de 14 o 16 horas y que no se separen a los obreros por el simple antojo de empleador (Idrovo Vinuesa, 2016).

Sin embargo, de estas primeras reivindicaciones de derechos del trabajador, con el transcurso de los años se empezó a instaurar en el mundo un proceso denominado “la globalización”, que arranca en el año 1989 y que llegó a transformar radicalmente, entre otras, las relaciones laborales, mediante la aplicación de la llamada flexibilización laboral (Núñez Rodas, 2016), que únicamente respondía al interés de las grandes empresas transnacionales, desregulando las condiciones de contratación laboral. Ecuador fue uno de los países que viabilizó la flexibilización laboral a partir del año 1990 por prescripciones externas hasta el año 2008, en el que el Mandato Constituyente No. 8 la desmantelo. Esta situación será analizada a profundidad más adelante en este trabajo.

A partir de esta época, fueron varias las leyes y cuerpos normativos que surgieron atentando derechos y principios laborales, sin embargo, una de las más importantes que

debe ser objeto de mención es la Ley para la transformación económica del Ecuador aprobada en el año 2000 en la presidencia de Gustavo Noboa, que reforma al Código de Trabajo. Dicha ley incorporó la contratación por horas para cualquier clase de actividad y permitía que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato de trabajo. Posteriormente, se expidió el Reglamento para la contratación laboral por horas, en el que en su artículo 2 se establecía que los trabajadores no gozan de las garantías de estabilidad. Esta modalidad de contratación sin duda constituye la violación más directa que ha sufrido el principio de estabilidad laboral (Núñez Rodas, 2016).

La realidad que atravesó el país en materia laboral en esa época, trajo consigo una considerable crisis de derechos laborales, por lo que se emprendió un proceso de cambio a fin de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y sus garantías mínimas entre las que figuraba la estabilidad laboral. En este sentido, tenemos que tener en consideración que, en una relación de trabajo la intención de las partes al momento del convenio debe ser su permanencia en tanto cada uno cumpla la obligación comprometida y su ejecución resulte posible, ello no permite que la resolución o terminación del contrato sea inmotivada (Zegarra Garnica, 1986) Sin embargo, es necesario establecer que la estabilidad laboral no se refiere al hecho de gozar de una relación laboral infinita, ya que existen medios por los cuales podría darse por terminada la relación laboral, pero sin que se separe abrupta o arbitrariamente a los trabajadores, es decir, sin justa causa.

## **1.2 La estabilidad laboral: concepto y clases.**

El principio de estabilidad laboral sirve de sustento para el desarrollo de las demás garantías que el derecho laboral otorga a los trabajadores debido a que este principio de estabilidad laboral se traduce como el derecho que tiene un trabajador de conservar su trabajo de manera indefinida, siempre que no incurra en faltas o circunstancias

previamente determinadas. Siguiendo al maestro Guillermo Cabanellas, en su obra *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, podemos entender la naturaleza de este principio debido a que el derecho al trabajo se configura en un contrato de tracto sucesivo, perfilándose de tal manera su normal continuidad (Cabanellas, 1998).

Es decir, este principio se sustenta en el principio de continuidad, que busca que las relaciones laborales sean estables, que se asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en su trabajo, protegiéndolo de rupturas e interrupciones arbitrarias por parte del empleador. La naturaleza jurídica de este principio se basa en que el trabajo es la principal fuente de ingreso económico, por lo que el contrato de trabajo debe suponerse lo más extenso posible de tal manera que se beneficie al trabajador en la consolidación de situaciones necesarias en su vida (Valdeiglesias Pacheco, 2018).

De esta manera, la relación laboral nace para prolongarse en el tiempo por cuanto la misma actividad productiva del empleador ha sido pensada para desarrollarse en forma indefinida. Por lo que, si una empresa ha sido creada para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo determinado, resulta lógico, que los trabajadores que tienen a su cargo cumplir ese objetivo, permanezcan en sus puestos de trabajo, tanto tiempo como ello sea posible, de tal manera que se pueda cumplir el objetivo a cabalidad (Corrales, 2017).

En este sentido, el principio de la estabilidad laboral consiste en la exigencia de todo empleador de mantener al trabajador de manera indefinida, a menos que se produzca una causal de despido por cometer una falta previamente establecida. Al tratarse de un principio propio del derecho laboral, su función es servir como garantía contra la privación injustificada del trabajo, atentando contra la seguridad del trabajador en cuanto a su sostenimiento y el de su familia. Dicha garantía presenta básicamente dos modalidades en su desarrollo doctrinal:

### **1.2.1 Estabilidad absoluta o propiamente dicha.**

La estabilidad absoluta es aquella que origina a favor del trabajador, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador. Ésta se encuentra estrechamente relacionada con el llamado fuero sindical y la inamovilidad (Marín Boscan, 2015). En otras palabras, la estabilidad absoluta permite que cuando el empleador ponga fin a un contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tenga derecho a demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal (Quiloango Farinango, 2014).

Podemos observar entonces, que la característica principal dentro de este tipo de estabilidad, es la figura del reintegro al puesto de trabajo cuando se ha producido un despido injustificado por parte del empleador. Sin embargo, en aquellos países en donde se reconoce este tipo de estabilidad, como en el caso de Ecuador, se lo hace únicamente con respecto a trabajadores que ostentan circunstancias especiales o excepcionales previamente establecidas en la ley. En nuestro ordenamiento jurídico sería el caso de los dirigentes sindicales y de las mujeres embarazadas

### **1.2.2 Estabilidad relativa o impropia.**

Por su parte la estabilidad relativa es aquella que genera a favor del trabajador el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador, siendo posible persistir en el despido mediante un pago indemnizatorio (Marín Boscan, 2015)

Es decir, se trata de un derecho que tienen los trabajadores de ser indemnizados en el supuesto de que haya existido un despido injustificado. Este tipo de estabilidad está ideada en un sistema de protección básico, ya que se aplica a la generalidad de los



trabajadores. Se diferencia de la estabilidad absoluta, ya que el empleador no tiene la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, pudiendo dar por terminada la relación laboral, pero debiendo resarcir pecuniariamente el daño causado al trabajador a través de una indemnización.

Al tratarse de la protección básica del trabajador, se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Situación que será analizada más adelante en este trabajo.

### **1.3 Reconocimiento del principio de estabilidad laboral en el ámbito internacional.**

Hoy en día podemos apreciar una revaloración del Derecho Internacional del Trabajo sobre todo en el ámbito de los derechos humanos laborales. En este sentido es necesario establecer en primer lugar, que la Organización Internacional del Trabajo es la fuente de derecho laboral internacional más importante, la cual está representada en sus Convenios, Recomendaciones y demás documentos que emanan de su mecanismo de control.

En este marco, la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, la redacción de sus primeros convenios y recomendaciones, el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT y la declaración del Filadelfia de 1944, tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1966 en los que se incluye, como parte del listado de derechos humanos laborales, los derechos de protección contra el desempleo y la protección contra el despido (Canessa Montejo, 2017).

Por otra parte, el principio de estabilidad laboral se encuentra reconocido de manera clara en el Protocolo de San Salvador de 1988 en su artículo 7 literal d) que establece que se garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y en caso de despidos injustificados el trabajador tendrá derecho a una indemnización o readmisión en su

empleo dependiendo de la regulación nacional que tenga cada Estado (Protocolo de San Salvador, 1988).

A su vez, se debe resaltar el pronunciamiento del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se realiza apoyándose en las interpretaciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el cual se establece la necesidad de que existan salvaguardias que le facilite a cualquier trabajador, que sienta que ha sido despedido injustificadamente, para poder apelar o pedir una imparcial revisión judicial sobre este tema.

Por su parte, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982 (núm. 158) de la OIT, realiza una formulación más precisa sobre este principio, estableciendo en su artículo 4 establece “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Principio que es desarrollado de manera más específica en su Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982 (núm. 166) que, entre otras cuestiones establece que los Estados deberían prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el Convenio y dicha recomendación.

En este sentido el empleador deberá apoyarse en una causal previamente establecida para que el despido se considere legal y justificado, de demostrarse que este ha sido injustificado, el artículo 10 del Convenio 158 establece para regla general que se anule el despido y se ordene la reposición a su puesto de trabajo y si esto no es posible en virtud de la legislación nacional se debe ordenar el pago de una indemnización adecuada.

Otra de las circunstancias de gran relevancia que reconoce el Convenio 158, es que, menciona algunos motivos que no pueden considerarse justificativos de despido por parte del empleador entre los que figuran los siguientes: la afiliación o participación en actividades sindicales, ser candidato o actuar como representante de los trabajadores, presentar quejas contra su empleador por supuestas violaciones a leyes o reglamentos, categorías discriminatorias o por ausencia al trabajo durante la licencia de maternidad o la ausencia temporal al trabajo por motivo de enfermedad.

#### **1.4 Principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.**

##### **1.4.1 Principio de estabilidad laboral como principio constitucional.**

Como hemos observado estabilidad laboral es un principio y un derecho fundamental de los trabajadores, como tal, reincide en la obligación que tienen los Estados de proteger y garantizar su efectivo ejercicio. En el caso ecuatoriano, se reconoció por primera vez dicho principio, en la Constitución del año 1945, que en su artículo 148 literal m), prohibía el despido sin justa causa, ordenando el pago de indemnizaciones en caso de incumplimiento. Así mismo se reconocía en su literal ñ), que a la mujer grávida no se le podía separar de su trabajo. Este reconocimiento constitucional, permitió que el principio de estabilidad laboral empiece a tomar fuerza como una de las principales garantías de los trabajadores.

En la actual Constitución del Ecuador, publicada en el Registro Oficial 449 el 20 de octubre del 2008, se establece en su artículo 33, que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (...)”, si bien este artículo no hace alusión a la estabilidad como derecho específico, si connota el derecho al trabajo y la obligación que tiene el Estado de velar por su efectivo cumplimiento (Idrovo Vinuesa, 2016). Por su parte el artículo 284 numeral 7 establece

que la política económica tendrá los siguientes objetivos: mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo. Así mismo, su artículo 326 numeral 1 establece con respecto al derecho al trabajo que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.

En atención a estas normas, podemos concluir que, si el derecho al trabajo es la base de la economía de una persona, es indispensable que existan mecanismos jurídicos que le otorguen al trabajador estabilidad laboral para que, a su vez, pueda alcanzar una estabilidad económica que le permita cumplir con sus necesidades básicas, la de su familia y alcanzar una vida digna. Es en esta segunda norma, en la cual se sustenta el principio de estabilidad laboral.

Es indispensable establecer que, en nuestro país con el nacimiento de esta carta fundamental, es decir, la Constitución del 2008, en el Ecuador inicio un proceso de cambio trascendente en el ámbito del derecho al trabajo, específicamente en cuanto a la estabilidad laboral ya que como se analizó en líneas anteriores, existían varias figuras que anulaban completamente el principio objeto de este trabajo. Por lo que se expidieron varias normas, tendientes a velar por los derechos de los trabajadores y su principio de estabilidad laboral.

#### **1.4.2 Mandato Constituyente No. 8.**

El Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Registro Oficial Suplemento 330, el 6 de mayo del año 2008, constituye el texto más importante para la reivindicación de la estabilidad laboral, pues con él, se elimina y se prohíbe en el Ecuador la contratación laboral por horas. Sin duda alguna, esta medida fue uno de los avances más importantes y significativos en el país para disminuir la precarización laboral que se vivía hasta esa fecha por la vigencia de esta modalidad de contratación.

El Código de Trabajo, antes de la reforma que introdujo el Mandato Constituyente No. 8, expresaba en su artículo 17: “Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo”. Esta era una modalidad de contratación cuya característica principal era que la remuneración del trabajador se encontraba sujeta al número de horas que este laboraba. Recordemos que el valor hora en el año 2000 estaba fijado en 50 ctvs. de dólar (Riofrío, 2010).

Es evidente el altísimo nivel de precarización que generaba este contrato a los trabajadores, toda vez, que no generaba en lo absoluto estabilidad laboral, pudiendo el empleador dar por terminada la relación laboral existente en cualquier momento, pudiendo los trabajadores laborar cuantas horas en un día o en un mes sean convenientes para sus empleadores. Este tipo de contrato se caracterizaba por ser incierto e investir a los trabajadores de incertidumbre. El empleador no estaba obligado a pagar indemnización alguna más que la simple remuneración del valor hora.

A partir del Mandato Constituyente No. 8, se empieza a aplicar en el país, el Contrato de jornada parcial permanente ya que es visto como un mecanismo alternativo a la contratación por horas, pero que se trata de una institución jurídica completamente diferente (Riofrío, 2010) debido a que esta modalidad si reconoce y aplica el principio de estabilidad laboral.

#### **1.4.3 Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.**

Por su parte, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el Registro Oficial Suplemento 483, el 20 de abril del 2015, trajo consigo nuevas reformas al Código de Trabajo para esta fecha, con el ánimo de reforzar el principio de estabilidad laboral en el país. En este sentido, antes de la reforma, pase a que el Código de Trabajo ya contemplaba el contrato por tiempo indefinido, el contrato

tipo de trabajo era el de duración determinada, entendiéndose que, al cumplirse dicho plazo, que podía ser de estos dos años, el empleador podía dar por terminado el contrato de trabajo a través del desahucio correspondiente o, a su elección, mantener la relación laboral, volviéndose el contrato de tiempo indefinido.

Desde este punto de vista, el contrato de plazo de fijo, vulneraba el principio de estabilidad laboral, ya que el mismo consiste en el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo pudiendo perderlo únicamente por la existencia de una causa justificada, se busca “atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y todos los aspectos (Plá Rodríguez, 1979) mas no únicamente por el transcurso del tiempo, lo que no le permite gozar al trabajador se certeza con respecto a su sostenibilidad económica en el tiempo.

Esta reforma introducida, proclamó la estabilidad laboral de manera decisiva al eliminar el contrato por tiempo fijo de las modalidades de contratación y más aún al reformar el artículo 14, que establecía un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o tiempo indefinido, cambiando su texto de manera enérgica, estableciendo que “el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

En este sentido podemos observar que dicha determinación se complementa con la necesaria causalidad en el régimen de despido, sin la cual dicha estabilidad seria ficticia (Lanas Medina, 2015). Por lo tanto, una vez superado el periodo de prueba del que puede ser acompañado un contrato de trabajo el mismo se convierte en indefinido, pudiendo el empleador, dar por terminada la relación laboral de manera legal únicamente por causas previamente establecidas en la ley. Con esta reforma, queda reconocido, íntegramente, el principio de estabilidad laboral en el Ecuador.

#### **1.4.5 Actual regulación de la estabilidad laboral en el Código de Trabajo.**

El Código de Trabajo vigente en el Ecuador, de forma categórica reconoce el principio de la estabilidad laboral al establecer en su artículo 14 que “el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”. Se exceptúan de esta disposición aquellos contratos especiales como aquellos que fueron adoptados por la Ley 133 por ejemplo los contratos eventuales, a destajo, ocasionales, etc.

Una vez entendido el sentido del principio de estabilidad laboral, podemos pasar a analizar las disposiciones legales que lo garantizan dentro del Código del Trabajo, el cual en concordancia con el artículo 14, en su artículo 169, establece cuáles son estas causas previamente establecidas, por las que puede terminarse el contrato de trabajo, a saber:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

De manera más específica, las causales de terminación de la relación laboral por voluntad del empleador o de trabajador, se encuentran detalladas en los artículos 172 y 173 que podrá presentarse a través de un procedimiento denominado visto bueno. El artículo 173 por ejemplo, establece causales que dicen con relación con injurias proferidas por el empleador, disminución o falta de pago, cambio de labores convenidas en el contrato y por acoso laboral.

Bajo estas consideraciones, el artículo 188 establece que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo. De acuerdo a una escala que dependerá del tiempo de servicio del trabajador. Esta norma, nos permite colegir que hace referencia al tipo de estabilidad relativa o impropia descrito en líneas anteriores, debido a que no existe una imposibilidad absoluta de dar por terminada la relación laboral por parte del empleador, pudiendo despedir a su trabajador sin una causa legal, pero debiendo reconocerle a su favor una justa indemnización a manera de sanción al empleador, lo que en doctrina se denomina estabilidad protegida.



## **CAPÍTULO 2. CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU REGULACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19**

### **2.1 Consideraciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en torno al Contrato Especial Emergente.**

La crisis sanitaria a nivel mundial a causa del Covid-19 generó varios efectos negativos desde el punto de vista económico a la sociedad. El cierre de centros de trabajos y la inevitable paralización de actividades ocasiono que personas pierdan fuentes de ingresos lo que dificulta una reactivación económica. Ante esta situación, se volvió necesario por parte del órgano legislativo, crear un cuerpo normativo que logré mitigar los impactos económicos y tratar de precautelar el las fuentes de ingresos de las personas. Por lo que el 22 de junio de 2020 en el Registro Oficial de la Republica Del Ecuador, fue publicada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Dentro de este cuerpo normativo, el legislador hizo efectivo algunas disposiciones destinadas a apoyar la sostenibilidad del empleo, entendiendo al trabajo como un factor clave para la generación de riqueza. Dentro del ámbito laboral, el legislador reconoció algunas figuras como la reducción emergente de la jornada laboral o los llamados “acuerdos” que permiten al empleador manejar sus recursos humanos de forma más flexible. Otra norma que ha llamado la atención gira en torno al reconocimiento de Contrato Especial Emergente, mismo que nace con la característica de ser contrato de tiempo definido.

La Asamblea Nacional, dentro de los considerandos Ley que es objeto de estudio, establece lo siguiente: “Que, la actual emergencia sanitaria ha producido efectos negativos en la economía mundial, razón por la cual el referido proyecto de ley busca dar un alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria para

hacer frente a la actual situación económica y sanitaria del país”. Por lo tanto, es pertinente en este momento analizar, como nace el Contrato Especial Emergente, como medida para garantizar la sostenibilidad del empleo.

### **2.1.1 Informe de primer debate de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.**

Ante la situación económica negativa que, atravesada el país y bajo la propuesta del Ejecutivo, que buscaba establecer una modalidad contractual de trabajo por tiempo definido, que se celebre para determinados casos con la finalidad de sostener de la producción y fuentes de ingresos, era indispensable regular nuevas modalidades contractuales cuyo fin último sea garantizar la preservación de los puestos de trabajo. En este sentido, el 28 de abril de 2020, la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa presentó al pleno de la Asamblea Nacional el Informe para Primer Debate del “Proyecto De Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid 19”, calificado de urgencia en materia económica.

Dentro del ámbito laboral, el Contrato Especial Emergente, es regulado desde un inicio como un contrato de tiempo definido, y conforme al primer informe, estaba concebido para que tenga un plazo de duración de dos años. Por su parte, las condiciones de renovación del contrato eran objeto de debate, debido a que existían dos posturas principales a considerar dentro de las mesas de trabajo. Una postura sostenía que el contrato podía ser renovado por 2 años adicionales y por su parte, otra postura sostenía que la renovación del contrato objeto de estudio, devengaría en un contrato de tiempo indefinido.

En base a estas posturas podemos identificar posiciones como la del asambleísta Esteban Albornoz, y demás, quienes sostenían en primer lugar se buscaban crear una modalidad

contractual similar al contrato a plazo fijo vigente en el Ecuador hasta el año 2015. Se hizo referencia a que, debido a dicho contrato derogado se generaron en su momento una gran cantidad de abusos a los trabajadores, que ahora se hacen presente a través de la figura de la prestación de servicios profesionales. Por lo tanto, a criterio de algunos miembros de la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, la institucionalización del contrato especial emergente ayudaría a evitar el uso de la figura del contrato de servicios profesionales, mal utilizada en ciertos casos, además de incentivar la creación de fuentes de trabajo, garantizando por lo menos, el derecho a la seguridad social. Además, se debe manifestar que inicialmente se pensó el contrato emergente como un contrato de duración de dos años, con una renovación de dos años adicionales, pero si no se notifica con la terminación del contrato, este se convertirá en indefinido (Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, 2020)

Otra de las posturas relevantes presentes en la comisión sobre la duración del contrato, gira en torno al carácter de emergente. En este sentido se sostenía que el contrato únicamente debe durar dos años, y en el caso de que este se llegue a renovar, se vuelve indefinido, incluso se manifestó que dicho contrato constituye una regresión de derechos, ya que afecta al principio de progresividad y precariza la situación del trabajador a través de la flexibilización laboral. Por tanto, debería durar solo por el tiempo que se tiene esta emergencia, no podríamos darle mayor tiempo porque sería inconstitucional. (Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, 2020)

### **2.1.2 Informe de segundo debate de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**

Dentro del Informe para Segundo Debate del "Proyecto De Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid 19" realizado por la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la

Microempresa y presentado a la Asamblea Nacional el diez de mayo del 2020, se pueden obtener las siguientes consideraciones:

- a) La Comisión concluyó que el contrato especial emergente generará fuentes de trabajo y oportunidades, siempre y cuando, no se permitan abusos y se regule adecuadamente su tiempo de duración y condiciones
- b) Por otra parte, se señala que el abuso de este tipo de modalidad contractual puede generar una regresión de derechos, por acto constituye una vulneración al principio de irrenunciabilidad y progresividad. En este sentido se podría precarizar la situación del trabajador a través de la flexibilización laboral.
- c) De igual manera se menciona que, la extensión de una prórroga de dos años más puede ser demasiado tiempo y se puede prestar para abusos; sin embargo, lo que se busca es dar una oportunidad a las empresas y a los trabajadores para que se puedan mantener los trabajos. Por tanto, se menciona que para garantizar la estabilidad laboral se podría establecer que en los dos años posteriores se logre la estabilidad laboral.

### **2.1.3 Objeción parcial del Presidente al Proyecto de ley.**

El 9 de junio de 2020, el presidente de la Republica presento una objeción parcial en torno a la regulación del Contrato Especial Emergente. En la objeción se recalca la necesidad de establecer un contrato a tiempo definido, sin embargo, se propone que el periodo máximo de duración del contrato debería ser de un año, renovable por una sola vez por el mismo periodo. Así mismo, se propone que se haga expresa referencia al descanso de trabajadores bajo esta modalidad, estableciendo un periodo de descanso de al menos 24 horas consecutivas, y a su vez, se deja en claro que dentro de esta modalidad contractual serán reconocidas horas suplementarias y extraordinarias.

El 15 de junio de 2020, la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, con respecto a la objeción realizada sugiere a la Asamblea Nacional acogerse a la propuesta del Ejecutivo, por lo que el Pleno de la asamblea se allana a la objeción parcial del Ejecutivo.

En base a estos antecedentes, en el Registro Oficial Suplemento 229 del 22 de junio de 2020, fue publicada la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19, y dentro de su contenido, el Artículo 19 regulaba el Contrato Especial Emergente en los siguientes términos:

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

*El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.*

*La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.*

*El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.*

*Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.*

*Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.”*

## **2.2 Análisis jurídico del Art. 19 de la Ley Humanitaria sobre Contrato Especial Emergente.**

En base a las consideraciones antes expuestas, la vigente Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en su artículo 19 regula el Contrato especial y de conformidad a como se encuentra redactado dicho artículo en, este momento es pertinente realizar las siguientes consideraciones:

- a) La ley humanitaria, enmarca a esta nueva modalidad contractual dentro de un contrato individual de trabajo, por lo que las partes de dicho contrato pueden ser uno o varios empleadores y un solo trabajador, y además es un contrato de tiempo definido, en este sentido tiene un plazo de duración, siendo una excepción a la modalidad típica de contratación laboral, que es el contrato a tiempo indefinido.
- b) El Contrato Especial Emergente se tendrá que celebrar con la finalidad de mantener la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes. En base a esta consideración se debería entender que el uso de dicho

contrato está justificado por la razón de que, a través de su aplicación se pueda mitigar el impacto causado por el Covid-19, y con ello mantener las fuentes de producción y empleo, y por ello se indica que su aplicación únicamente se debe dar en situaciones emergentes. El problema radica en que el legislador no establece criterios para identificar una situación emergente, y ante dicha indeterminación, el empleador puede interpretar su alcance pudiendo ocasionar un abuso en el uso de esta modalidad contractual, justificando su actuar con el redito económico que deben percibir las empresas, alejándose por lo tanto de la idea inicial que es combatir el impacto producido por el covid-19

- c) Así mismo, la modalidad contractual objeto de estudio también podrá usarse en casos en los cuales el empleador genere nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. Este abanico de posibilidades da a entender que el contrato especial emergente, no gira en torno a la emergencia sanitaria, sino más bien busca mecanismos para que los empleadores mantengan el centro de trabajo. Las circunstancias señaladas en el presente párrafo difieren con una noción de situación emergente, ya que se justifica su uso ante cualquier situación, por lo tanto, el presente contrato se convertirá en una modalidad contractual común por no existir algún tipo de restricción a su aplicación.
- d) El contrato tendrá como tiempo máximo de duración el plazo máximo de un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo, es decir el contrato podrá tener hasta un máximo de 2 años. Esta regulación difiere a la establecida en

el contrato de tiempo fijo derogado por la Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En El Hogar, en abril del 2015, donde se establecía como estabilidad mínima un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo.

- e) La jornada laboral podrá ser ordinaria, esto es de 8 horas diarias, 40 a la semana, sin embargo, también se podrá pactar jornadas parciales, con un mínimo de veinte 20 horas. Las jornadas de labor podrán distribuidas en un máximo de 6 días a la semana sin sobrepasar las ocho 8 horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo, es decir con el recargo correspondiente por concepto de hora suplementaria.
- f) El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Así mismo, cuando el trabajador realice sus actividades, por requerimiento del empleador en días de descanso obligatorio se pagará con el recargo correspondiente por concepto de horas extraordinarias, esto de conformidad al artículo 55 del Código del Trabajo.
- g) Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Por lo tanto, en cualquier momento de la relación laboral el empleador puede dar por terminado el contrato, siempre y cuando se esté dentro del periodo de duración del contrato. En ese sentido el trabajador estará en los derechos de recibir las remuneraciones que se encuentren pendientes, parte proporcional del décimo tercero, décimo



cuarto y vacaciones, así como la bonificación por desahucio en el caso de que la hubiere, es decir en el caso de que haya prestado sus servicios por más de un año. No se reconoce una indemnización por terminación unilateral del contrato por parte del empleador.

- h) Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo. Por lo tanto, si el empleador no hace uso de su potestad para terminar el contrato de trabajo dentro del plazo acordado o si el trabajador no se separase de su trabajo, el contrato especial emergente se convierte en un contrato indefinido. Los derechos reconocidos al trabajador durante el plazo acordado se mantendrán vigentes y desde el momento en el que el contrato se vuelve indefinido, podrá únicamente terminar por las causas establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo.

### **CAPÍTULO 3. EXPLICACIÓN DEL IMPACTO A LA ESTABILIDAD LABORAL PRODUCIDO POR EL RECONOCIMIENTO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE.**

#### **3.1 Crítica al Contrato Especial Emergente.**

Esta nueva modalidad de contratación, presenta algunas características que no guardan plena armonía con el principio constitucional de progresividad de derechos, establecido en el artículo 11 de la Constitución de la Republica. El contrato especial emergente retoma las características del ya derogado Contrato a Plazo Fijo, en lo concerniente al tiempo de duración y a la responsabilidad económica del empleador al momento de desvincular a un trabajador.

La figura del contrato a plazo fijo fue eliminada en el 2015, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, debido a que se consideró que dicha figura no ayudaba a impulsar el pleno empleo. La misma Ley, dentro de sus consideraciones se manifiesta que, el plazo fijo no permitía mantener una estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Con la institucionalización del Contrato Especial Emergente, se retoma nuevamente el contrato a plazo fijo. Es claro como no se consideró al principio de progresividad de los derechos, y nuevamente se volvió precarizar y disminuir de las condiciones laborales. Ahora los empleadores cuentan con una figura contractual que permite flexibilizar en gran medida el trabajo.

Las condiciones establecidas para la celebración y validez del contrato objeto de este estudio, dan la posibilidad a que se convierta en una modalidad contractual muy usada por parte de empresas que enfrentan dificultades económicas, debido a la falta de límites

en su regulación. Si bien es cierto que, dentro del artículo 19 de la Ley Humanitaria se establecieron circunstancias mediante las cuales se puede optar por esta modalidad contractual, la gran variedad de circunstancias que establece la ley para su celebración, hace que el contrato pierda la calidad de emergente. Ante esta evidente falta de delimitación de supuestos en los cuales se puede aplicar el contrato especial emergente, se vuelve probable el uso desmedido de esta modalidad contractual. Se podría decir además que se puede configurar como una nueva modalidad típica contractual.

De acuerdo a las cifras que brinda el Ministerio del trabajo, desde el 22 de junio del 2020 hasta el 20 de agosto del mismo año, es decir en poco menos de dos meses, en el Ecuador se han celebrado 6.650 Contratos Especiales Emergentes. De esta cifra que nos brinda el Ministerio de Trabajo, podemos manifestar que el contrato cumple con una de sus finalidades que es la creación de empleos, sin embargos, se sacrifica la estabilidad de los trabajadores.

De igual manera, con respecto a las jornadas de trabajo, la ley permite al empleador manejar los horarios de trabajo de forma que puedan presentarse situaciones que en gran medida precarizan la relación laboral. Tal y como está regulado, se pueden pactar jornadas parciales y pueden ser distribuidas por 6 días a la semana. Y si bien, la ley fija un mínimo de 20 horas semanales, no se establece una regulación mínima de distribución diaria. El único límite que se presenta a la jornada de trabajo en Contratos Especiales Emergentes es en lo referente al descanso, estableciendo que el descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas, tiempo menor denominado descanso forzoso establecido en el artículo 51 del Código de Trabajo que es de 48 horas consecutivas.

### **3.2.- Justificación respecto a la vulneración al principio de estabilidad laboral.**

En base a lo analizado en el primer capítulo del presente trabajo, el principio de estabilidad laboral constituye una de las conquistas sociales alcanzadas, más importantes que tienen los trabajadores y constituye un verdadero sustento del derecho al trabajo, pues a través de su estricto cumplimiento, el trabajador puede tener certidumbre y seguridad de que podrá satisfacer sus necesidades.

De conformidad a la progresividad de los derechos en el ámbito laboral, la producción normativa debe estar encaminada a proteger de forma cada vez más eficiente las condiciones laborales. Por lo que ninguna norma debe desconocer el principio de estabilidad laboral, que tiene por objetivo proteger la existencia de la relación laboral.

El Contrato Especial Emergente, cuya característica principal gira en torno su duración, ya que puede ser celebrado hasta máximo un año y renovado por una sola vez por el mismo plazo, vulnera el principio de estabilidad de los trabajadores. Este contrato además permite que el empleador unilateralmente termine en cualquier momento la relación de trabajo antes de cumplirse el periodo por el cual fue pactado el contrato. Al no poder tener certeza la sostenibilidad económica en el tiempo, el trabajador no podrá desplegar un plan económico encaminado al crecimiento, debido a que en cualquier momento puede perder su trabajo, y sin recibir una indemnización adecuada que permita cubrir necesidades durante el tiempo que el trabajador se encuentre cesante.

La estabilidad es un derecho y una garantía, uno de los pilares fundamentales del Derecho al trabajo, que permite que el trabajador pueda desempeñar sus funciones con tranquilidad debido a va a mantener su puesto de trabajo con el paso del tiempo. Dentro del Ecuador la noción de estabilidad relativa se configura en la medida de que, si un trabajador es privado arbitrariamente de su trabajo, tendrá el derecho a una

indemnización. Con ello el trabajador cuenta con la garantía de recibir, además de los beneficios que por ley le corresponden, una indemnización que ayude a superar cualquier crisis que pueda afrontar el trabajador a futuro. De conformidad al artículo 188 del Código de trabajo, cuando un trabajador es despedido, tendrá derecho de tres remuneraciones caso de que haya trabajado menos de tres años, y en caso que haya trabajado más de tres años, será indemnizado con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin perjuicio de recibir el pago por desahucio si es que el trabajador tiene el derecho.

El Contrato Especial Emergente contraria a la naturaleza de la estabilidad relativa, debido a que se elimina la indemnización a percibir por parte del trabajador, por lo tanto, esta figura no reconoce estabilidad laboral, sino más bien institucionaliza un mecanismo que permite al empleador cambiar más fácil su personal y ahorrar recursos económicos, al deslindarse de cualquier responsabilidad económica que pueda llegar a tener el empleador. En la realidad, esta modalidad contractual en mayor medida beneficiaria al empleador en su economía, debido a que gracias a esta modalidad contractual se pueden desprender a trabajadores sin mayor responsabilidad económica en cualquier momento de la relación laboral.

Como se puede observar, esta modalidad contractual, vulnera el principio de progresividad de Derechos y no regresión, establecido en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución del Ecuador, fomenta la precarización laboral, misma que se encuentra prohibida conforme el artículo 327 de la Constitución y vulnera la estabilidad laboral, que se erige como un qué sirve de sustento para el desarrollo de las demás garantías que el derecho laboral otorga a los trabajadores.

En base a estas consideraciones se puede notar como esta nueva modalidad contractual contraria varias disposiciones constitucionales y su contenido no guarda

armonía con los postulados de un Estado que se proclama y busca la Justicia Social. De acuerdo al artículo 326 de la constitución, se puede desprender que el Estado tiene la obligación de fomentar el pleno empleo, sin embargo, a través de normas como la que encontramos en el artículo 19 de la Ley Humanitaria, se institucionalizan mecanismos de flexibilización laboral bajo la justificación de que se busca sostener las fuentes de trabajo, sin pensar en el trabajador.

La regulación del Contrato Especial Emergente dentro de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario, se construyó bajo el respeto al criterio de empleadores y cámaras, que buscaban mantener a toda costa sus empresas, negocios, etc. Por lo tanto, esta norma que construyo pensando en la protección a los intereses económicos de los empleadores y no en los derechos y la economía del trabajador, que después de todo, es la parte más vulnerable de una relación laboral.

Todos estos componentes generan que el Contrato Especial Emergente sea inconstitucional. Al no tener armonía con los mandatos constitucionales se vuelve necesario que el artículo 19 de la Ley Humanitaria sea expulsado del ordenamiento jurídico. De esta manera se construirán relaciones laborales más justas, donde el trabajador no se encuentre en una situación precaria de trabajo, y a su vez, permita tener un ingreso económico constante con la finalidad de que pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

## **CONCLUSIONES.**

El principio de estabilidad laboral constituye una de las conquistas sociales alcanzadas, más importantes que tienen los trabajadores, ya que, a su vez, ha sido uno de los derechos que más se han vulnerado en el transcurso de los años a antojo de los dueños de los medios de producción, sus empleadores. En base a lo analizado en este trabajo podemos concluir que el principio de estabilidad laboral constituye el verdadero sustento del derecho al trabajo, pues a través de su estricto cumplimiento, el trabajador puede tener certidumbre y seguridad de que podrá gozar de ese trabajo de manera indefinida, conociendo de antemano cuales son las circunstancias por las que dicha relación laboral podría ser terminada y evitar, en la medida de lo posible, que esto ocurra.

Mientras dure la relación laboral, que se espera sea por el mayor tiempo posible, el trabajador podrá gozar de mejor manera de todos aquellos derechos laborales que les reconoce la ley y la constitución. La permanencia misma de un trabajador en su puesto de trabajo, conlleva el nacimiento de nuevos derechos, todos ellos tendientes a velar por que el trabajador, como ser humano, tenga acceso a una vida digna dentro de la sociedad, derechos que van desde la misma remuneración mensual, hasta aquellos derechos que mejoran dependiendo el tiempo de trabajo, tales como vacaciones, fondo de reserva, jubilación, entre otros.

Como se ha manifestado durante el presente trabajo, la regulación respecto a aspectos relativos al trabajo y a su protección era necesaria. La actividad legislativa en este sentido no ha cumplido las expectativas y ha incorporado al ordenamiento jurídico el contrato especial emergente, el cual permite al empleador precarizar la relación laboral, por estar regulado dicho contrato sin límites algunos.

Esta nueva figura, al ser contraria a varias disposiciones constitucionales tiene que ser expulsada del ordenamiento jurídico, con la finalidad de garantizar el pleno goce del ejercicio de los derechos de los trabajadores.



## **RECOMENDACIONES.**

Tenemos que considerar que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, dentro de las regulaciones laborales, se buscaba proteger y conservar las fuentes de empleo, sin embargo, al observar cómo se construyeron las disposiciones en materia laboral, se puede evidenciar de forma clara la omisión de representantes de trabajadores dentro de las mesas trabajos.

Dicha ausencia ocasiono un desierto en la Ley, que fue regular el Contrato Especial Emergente con características que garantice que el contrato efectivamente tendrá el carácter de emergente. Es necesario para proteger la estabilidad de los trabajadores, establecer condiciones que limiten las prerrogativas que dicho contrato otorga actualmente a los trabajadores. Desde el momento de su celebración, regulando condiciones no tan amplias como las que se encuentran vigentes hoy en día, como por ejemplo priorizando determinados sectores de la producción que se encuentren más afectados a causa de la pandemia; hasta condiciones para que el empleador no pueda desprender a los trabajadores arbitrariamente, como el establecimiento de factores económicos y de producción. A pesar del poco tiempo de vida que tiene la norma en cuestión, se han planteado acciones de inconstitucionalidad, por transgredir el principio de la estabilidad de los trabajadores y el principio de progresividad. Considero que la Corte Constitucional, dentro de sus atribuciones podría emitir una sentencia modificatoria a dicho artículo en pro de los derechos de los trabajadores o en su caso declararla inconstitucional, y expulsarla del ordenamiento jurídico.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Asamblea Constituyente (2008). *Mandato Constituyente No.8*. Registro Oficial Suplemento 330, Quito, Ecuador, 6 de mayo del 2008.
- Asamblea Nacional (2015). *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial Suplemento 483, Quito, Ecuador, 20 de abril del 2015.
- Asamblea Nacional (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial Suplemento 229, Quito, Ecuador, 20 de junio del 2020.
- Asamblea Nacional (2005). *Código de Trabajo*, codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167, Quito, Ecuador, 16 de diciembre del 2005.
- Asamblea Constituyente. *Constitución del Ecuador*. Registro Oficial 449, Quito, Ecuador, 20 octubre del 2008.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina : Heliasta S.R.L.
- Canessa Montejo, M. (2017). Los derechos laborales en el derecho internacional . *Revista de derecho PUCP*, 348-373.
- Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, P. y. (2020). *Informe para Primer Debate del "Proyecto de Ley Organica de apoyo humanitario"*. Quito.
- Corrales, R. (2017). Régimen laboral de los profesores particulares . *Revista Soluciones Laborales* , 110-116.
- Flores Salas, P. (2008). La Estabilidad Laboral. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima.
- Idrovo Vinuesa, E. (2016). El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay. Cuenca.
- Jaramillo, J. . (2017). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Un análisis de las reformas incorporadas en el Código de Trabajo para la madres trabajadoras. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Lanas Medina, E. (2015). Reformas al Código de Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar . *Revista de Derecho, No 24 UASB- Ecuador* .
- Marín Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas, vol. IX*, 11-27.
- Núñez Rodas, J. (2016). *El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral (Tesis de maestría) Universidad Andina Simon Bolivar*. Quito.

- Plá Rodríguez, A. (1979). *Curso de Derecho Laboral, vol. 1, tomo 1*. Montevideo.
- Pradeñas, S. (1992). Economía de Mercado: Flexibilización de la economía y desregulación laboral, dos caras de una misma moneda. *Revista Caballero*.
- Protocolo de San Salvador, 1. (s.f.).
- Quiloango Farinango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra constitución y el Código de Trabajo vigente*. Quito .
- Riofrío, L. F. (2010). *Objetivos y Consecuencias del Mandato 08 y su Reglamento*. Quito .
- Valdeiglesias Pacheco, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares de Perú. *VOX JURIS* (36) 2 , 163-170.
- Zegarra Garnica, F. (1986). La Estabilidad Laboral . *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 309-328.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **PACHECO SADAÑA CRISTIAN BOLIVAR** con C.C: **0104328174** autor del trabajo de titulación: **El Contrato Especial Emergente y su impacto en la Estabilidad Laboral**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 29 de agosto de 2020

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **PACHECO SALDAÑA CRISTIAN BOLIVAR**

C.C:**0104328174**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El Contrato Especial Emergente y su impacto en la Estabilidad Laboral		
<b>AUTOR(ES)</b>	<b>CRISTIAN BOLIVAR PACHECO SALDAÑA</b>		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	<b>Dra. Adriana Mendoza Solorzano</b>		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	29 de agosto de 2020	<b>No. PÁGINAS:</b>	34
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho Civil		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Contrato Especial Emergente, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Estabilidad Laboral, Flexibilidad Laboral, Principio de Progresividad, Contrato a Tiempo Definido.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>El presente trabajo de titulación realizara un análisis acerca del Contrato Especial emergente, vigente en el Ecuador a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Las regulaciones del mencionado contrato, han generado discusión dentro del campo jurídico, en virtud de que se institucionaliza nuevamente en el Ecuador, un contrato de tiempo definido que busca mantener las fuentes de empleo. Sin embargo, las condiciones que se originan, permiten que se flexibilicen las relaciones de trabajo, existiendo un amplio margen para que se produzca una violación a los derechos de los trabajadores. La estabilidad laboral constituye una de las conquistas sociales alcanzadas, más importantes que tienen los trabajadores y su importancia radica en la posibilidad de que las personas puedan desplegar un proyecto de vida gracias a la estabilidad que le brinda su trabajo, sin embargo, este principio fundamental del derecho trabajo, se ha visto fuertemente vulnerado con la incorporación del Contrato Especial Emergente, al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por ello el presente trabajo busca analizar la construcción de la estabilidad laboral, para que una vez entendía, se pueda determinar el grado de afectación a este principio mediante el Contrato Especial Emergente, considerado como un contrato de tiempo definido.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-0999873999	<b>E-mail:</b> crispa7717@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Abg. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	<b>Teléfono:</b> +593- 999570394		
	<b>E-mail:</b> paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec / paolats77@hotmail.com		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			