



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

**TEMA:**

**Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del  
trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador.**

**AUTOR:**

**Espinoza Loayza, Lilia Fernanda**

**Componente práctico del Exámen Complexivo previo a la  
obtención del título de Abogada de los Tribunales y  
Juzgados de la República del Ecuador.**

**REVISOR (A)**

**Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria, Phd.**

**Guayaquil, Ecuador**

**5 de mayo del 2021**



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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Espinoza Loayza Lilia Fernanda**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**REVISOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria, Phd.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.**

**Guayaquil, a los 5 días del mes de mayo del año 2021.**



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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Espinoza Loayza, Lilia Fernanda**

**DECLARO QUE:**

El componente práctico del examen complejo, Principio de Estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador previo a la obtención del título de **Abogada 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 5 días del mes de mayo del año 2021**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Espinoza Loayza Lilia Fernanda**



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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Espinoza Loayza Lilia Fernanda**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Principio de Estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 5 días del mes de mayo del año 2021**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Espinoza Loayza Lilia Fernanda**

**URKUND** ➔ Abrir sesión

Documento	<a href="#">UTE_Lilia Espinoza .pdf</a> (D104029430)
Presentado	2021-05-06 12:05 (-05:00)
Presentado por	liferesio98@hotmail.com
Recibido	maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	ExamenC_LiliaEspinoza <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>

0% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
⊕ Categoría	Enlace/nombre de archivo <input type="checkbox"/>
⊕ Fuentes alternativas	
⊕ Fuentes no usadas	

0 Advertencias. ↺ Reiniciar ⬇ Exportar 🔗 Compartir ?

**MARITZA  
GINETTE  
REYNOSO  
GAUTE**

Firmado digitalmente  
por MARITZA GINETTE  
REYNOSO GAUTE  
Fecha: 2021.05.07  
10:54:32 -05'00'

\_\_\_\_\_  
Dra. Maritza Reynoso Gaute

\_\_\_\_\_  
Lilia Fernanda Espinoza Loayza



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

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

**MARITZA GINNETE REYNOSO GAUTE**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios y la Virgen María por mantenerme con vida, salud y llenarme de bendiciones, por darme la sabiduría para culminar mi carrera. A mis padres y hermana que con su amor me enseñaron a enfrentar cada obstáculo que se me presentó, quedando experiencias que me han permitido madurar y ser una mejor persona.

A mi tío Fernando Espinoza, por formar parte de mi vida cotidiana y por ser como un segundo padre. Gracias por estar presente en cada momento importante y valioso para mi vida.

A mi familia, amigos y todas esas personas que aparecieron a lo largo del camino, por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi etapa estudiantil y durante toda la vida. Gracias por su valioso aporte.

Agradezco de forma incondicional a Rafa, Sharon, y Paola, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba. Gracias por escalar esta montaña juntas.

Mi eterno agradecimiento a los profesores de mi alma mater, en especial al Ab. Eduardo Xavier Monar Viña, ya que sin su ayuda y conocimiento no hubiese sido posible la realización de este trabajo. Por ser un docente excepcional y un gran amigo también.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mi padre Diego Victoriano Espinoza Añazco que hoy se encuentra en el cielo y sé que estaría muy orgulloso de mí. A mi guerrera y la persona mas fuerte que conozco mi madre Diana Sayda Loayza León, quien es mi mayor orgullo, porque gracias a su apoyo y sacrificio soy la mujer de hoy en día. Gracias por soportar tanto y empujarme desde el día uno, gracias por creer en mí, por ayudarme y enseñarme a perseverar siempre.



## Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	X
<b>ABSTRACT</b> .....	XI
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1.2 OBJETIVOS</b> .....	1
<b>1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> .....	1
<b>1.3 MARCO TEORICO</b> .....	2
<b>1.3.1 PROBLEMA JURÍDICO:</b> .....	2
<b>1.3.2 ESTABILIDAD LABORAL:</b> .....	2
<b>1.3.2.1 GENERALIDADES</b> .....	2
<b>1.3.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN</b> .....	3
<b>1.3.2.3 FINALIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL</b> .....	5
<b>1.3.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD</b> .....	6
<b>1.3.2.5 CLASES DE ESTABILIDAD</b> .....	7
<b>1.3.2.6 ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR</b> .....	8
<b>PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL COMO PRINCIPIO CONSTITUCIONAL.</b> .....	8
<b>2 EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO Y LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO AL TRABAJO</b> .....	9
<b>3 SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA EMERGENCIA SANITARIA</b> .....	10
<b>4 LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO:</b> .....	11
<b>4.1 MEDIDAS LABORALES TOMADAS DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO</b> .....	12
<b>5 ACUERDOS MINISTERIALES Y CONTRATOS DE TRABAJO</b> .....	15
<b>6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	20
<b>7 PROPUESTA</b> .....	22
<b>CONCLUSIONES</b> .....	24
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	25

## **RESUMEN**

Este trabajo tiene como finalidad analizar sobre la estabilidad laboral en el Ecuador en tiempos de pandemia y, de la situación actual del trabajador a raíz de la declaratoria de la emergencia sanitaria por el COVID-19. Como consecuencia de aquello, el gobierno ecuatoriano tomó una serie de medidas que trajeron consigo un cambio en la forma de como los trabajadores llevan a cabo las actividades laborales, y sobre todo el entorno en el cual se desarrollan las relaciones entre empleador y trabajador. Tanto los empresarios como trabajadores tuvieron que tomar decisiones sobre el futuro de su puesto de trabajo, lo cual afectó directa y mayoritariamente a la estabilidad y continuidad del empleado. La presente investigación, se realizó a través de un estudio bibliográfico en el que se analizó la estabilidad laboral de cara a la actual situación que se vive en el país a raíz de la pandemia. Desde el punto de vista metodológico, este trabajo es de tipo descriptivo documental, donde además se examina el marco legal empleado por el gobierno nacional en materia laboral. Para la comprobación del trabajo, se tomaron en cuenta cifras oficiales emitidas por organismos gubernamentales respecto del desempleo y sus causas. Por otro lado, se elaboró una propuesta en la que se sugiere la modificación parcial del Código de Trabajo en sus artículos 14 y 15.

**PALABRAS CLAVE: ESTABILIDAD LABORAL, TRABAJADOR, TRABAJO, PANDEMIA, NORMATIVA LABORAL, DECRETOS, DESEMPLEO, RELACIÓN LABORAL, CONTRATO LABORAL**

## **ABSTRACT**

The purpose of this paper is to analyze employment stability in Ecuador during pandemic times and the current situation of workers due to the declaration of the sanitary emergency by COVID-19. As a consequence, the Ecuadorian government took a series of measures which brought about a change in the way workers carry out labor activities, and especially the framework in which employer-worker relations are developed. Both employers and workers had to make decisions about the future of their jobs, affecting directly and mainly the stability and continuity of the employee. The current study was carried out through a bibliographic review in which job stability was analyzed in the current situation experienced in the country as a result of the pandemic. From the methodological point of view, this is a descriptive documentary study, which also examines the legal framework used by the national government in labor matters. To verify this work, official figures issued by government agencies regarding unemployment and its causes were taken into account. In addition, a draft was prepared suggesting the partial modification of Articles 14 and 15 of the Labor Code.

**KEY WORDS: EMPLOYMENT STABILITY, WORKER, WORK, PANDEMIC, LABOR REGULATIONS, DECREES, UNEMPLOYMENT, EMPLOYMENT RELATIONSHIP, EMPLOYMENT CONTRACT**

# 1. INTRODUCCIÓN

RAMA DEL DERECHO: Derecho Laboral

## 1.1 PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

La pandemia del COVID-19 tomó por sorpresa a un país cuyo panorama laboral era inestable desde antes de la crisis sanitaria, de ahí que el mercado laboral sea uno de los principales afectados de la situación que aqueja al mundo desde marzo del 2020; de esta situación se desprende el aumento de las tasas de desempleo, el empleo informal y el subempleo que no hacen otra cosa que precarizar aún más la situación laboral y, por ende, económica del ciudadano.

## 1.2 OBJETIVOS

**OBJETIVO GENERAL:** Realizar un análisis generalizado de la situación actual del mercado laboral y la estabilidad que este puede (o no) ofrecer en el marco de la crisis sanitaria, causando efectos adversos en la situación del trabajador.

### 1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar y estudiar el escenario laboral y la situación actual de los trabajadores en nuestro país, en relación al régimen laboral ecuatoriano;
- Examinar el principio de estabilidad en el trabajo y las excepciones al mismo;
- Describir conforme a derecho, si la estabilidad laboral se encuentra materializada en la legislación y si va de la mano con nuestra realidad jurídico-social.

## **1.3 MARCO TEORICO**

### **1.3.1 PROBLEMA JURÍDICO:**

La ley determina cual es la naturaleza de la labor o actividad a ser realizada, lo que le da el carácter de estable o permanente tanto al contrato de trabajo como al trabajador en sí, por lo que la estabilidad laboral es uno de los principios y objetivos primordiales que persigue el derecho laboral.

La violación a esta garantía de estabilidad, perjudica de gran manera al trabajador, ya que al no tener un trabajo estable no genera ingresos para cubrir las necesidades básicas tanto personales como familiares que le permita tener una vida digna (derecho que también se encuentra enmarcado en la Constitución del Ecuador).

En esta investigación se analizará la forma en que la estabilidad laboral en el Ecuador se ha visto afectada a raíz de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 desde marzo del 2020 a nivel legal, tanto por la emisión de nuevos Decretos Ejecutivos como por la aplicación e interpretación que se les ha dado a las normas jurídicas para resolver la situación laboral de las personas ante esta circunstancia.

### **1.3.2 ESTABILIDAD LABORAL:**

#### **1.3.2.1 GENERALIDADES**

El trabajo, sin lugar a dudas, es una de las principales y más brillantes manifestaciones de la especie humana. El hombre en sus inicios tuvo que dedicar su actividad y esfuerzo a la satisfacción de sus necesidades vitales para obtener su bienestar y de los que lo rodeaban. La provisión del sustento, así como la adecuación de la vivienda, la confección de su vestuario le permitió protegerse de las adversidades causadas por la naturaleza; y es así que a lo largo de la historia el ser humano fue constituyendo su primera forma de desarrollo productivo, claro está con las limitaciones propias de cada época.

Con el tiempo, a raíz de la modernización y del fenómeno de la explotación laboral, los trabajadores consideraron que con el trabajo remunerado serían capaces de obtener los elementos indispensables para tener una vida digna y de cubrir sus necesidades, por lo que, su fuerza de trabajo favoreció de esta manera a los dueños

de la producción a lo largo de la historia. En tal sentido, por lo que se hizo necesaria la intervención reguladora del Estado para proteger a los trabajadores, cuya fuente de realización han sido las instituciones del derecho de trabajo, destacándose entre estas, como una de las principales y más discutidas, la estabilidad laboral, lo cual es quizás el derecho más perseguido por los trabajadores y el más complejo, ya que conlleva una serie de adversidades que debe ser superadas para conseguir que esta institución quede plasmada en la norma de forma más específica.

Toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo (Quiloango, 2014)

Para fundamentar el derecho del trabajador a la estabilidad el Dr. VILLALPANDO indica:

*“Parece lógico que si todos los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el DERECHO AL TRABAJO, es decir el derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo, a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo por el empresario, un salario que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes en cada momento. Influye de lo dicho, que el derecho al trabajo comporta, intrínsecamente, el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.” (2001)*

### **1.3.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN**

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del

trabajador (Martinez, 2016). En esta definición existen dos términos muy relevantes dentro de lo que tiene que ver con la estabilidad como son la permanencia y la continuidad.

En primer lugar, se tiene a la permanencia dentro de la estabilidad y se la reconoce como un concepto que tiene relación directa con la posibilidad de la renovación del puesto de trabajo en la misma empresa, lo cual a su vez daría lugar a un justo reconocimiento al trabajador, quien a la par tendría el beneficio de la pensión jubilar, una vez que haya entregado toda su fuerza de trabajo durante los 25 años o más que la ley considera para el efecto, tal y como lo contempla el artículo 216 del Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2005).

Por otro lado, es importante que para que el trabajador dedique toda su fuerza de trabajo en una misma empresa, lo que significa la continuidad laboral, que se hace indispensable para garantizarle la estabilidad laboral, de lo contrario existiría la inestabilidad. Es por esto que la continuidad tiene un significado sumamente apropiado, alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa; lo que de alguna manera tiene que ver con proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que únicamente le proporciona su trabajo noble y digno.

Cuando el trabajador se desenvuelve en un ambiente seguro, estable, genera mejores resultados a diferencia de aquel que vive en la preocupación de que en algún momento puede quedarse sin su fuente de desarrollo personal ya que evidentemente es un trabajador totalmente condicionado al criterio y voluntad del patrono, el cual en cualquier momento puede tomar la decisión de despedirlo injustificadamente. Para evitar este tipo de casos, legislaciones de varios países se han visto en la necesidad de adoptar esta institución protectora de la estabilidad laboral, para así frenar un poco la desmedida arbitrariedad de la cual eran víctimas los trabajadores. En nuestro ordenamiento jurídico, de igual forma ha sido incorporada esta moderna garantía, la cual llega a beneficiar tanto a patronos como a trabajadores, pues el trabajador que se siente seguro, logra que su familia se mantenga proyectada en base a una remuneración, y así no solo cubrirá necesidades primordiales como lo son alimentación, salud, habitación, estudio, recreación etc., sino que incentivará a seguir preparándose profesionalmente, lo que evidentemente traerá consigo mejores

beneficios para el mismo empleador, pues de esta manera rendirá mejor y ayudará a la compañía a generar mayores ingresos.

### **1.3.2.3 FINALIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

El fin que persigue la estabilidad, en efecto es la protección contra el despido arbitrario, garantizando de esta manera la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral o empresa mientras esté en capacidad de producir, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas que culminen con la terminación del contrato individual de trabajo. Es preciso considerar que esta protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se da la relación laboral; además de los factores políticos, históricos, sociales o culturales (Mundaray Silva, 1970).

Pero dicha estabilidad, encierra en sí misma otras garantías a favor del trabajador, como por ejemplo la garantía de que la tarea pueda ser realizada en condiciones dignas y justas, de manera que, permitan a trabajadores y empleados, desempeñarse en un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas establecidas; así las cosas, en forma correlativa y proporcional a ese derecho, aparece también el deber de velar porque el trabajo en tales condiciones sea una realidad, de manera que se provean las instalaciones y espacios necesarios para cumplir con los cometidos asignados, y en este sentido, el tratamiento respetuoso al empleado o trabajador especialmente en su condición humana. (Caldera, 1969, 417).

Bajo estos parámetros, se lograría alcanzar índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral, llegando a constituir finalmente una de los principales objetivos de Estado ecuatoriano, y en general del estado social de derechos y justicia, tal como lo manifiesta la Constitución.



#### **1.3.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD**

En relación a lo que manifiesta la doctrina, la estabilidad laboral tiene las siguientes características que la diferencian de las demás instituciones del contrato individual de trabajo, las que trataremos muy brevemente dentro de esta investigación.

a).- Es una limitación a la facultad ad-nutum (antes de tiempo), principio por el cual las dos partes en un momento determinado no podrán dar por terminado la relación laboral sin indicar las causas de la terminación; es decir, es una limitación que la ley impone al patrono en el sentido de que éste no podrá despedir al trabajador subordinado, como consecuencia de su mera voluntad o capricho y sin explicación alguna.

Esta limitación sirve como base para que no se den los despidos intempestivos que a diario se denuncian en las inspectorías de trabajo del Ministerio respectivo y/o ante los juzgados de trabajo, porque quienes fueron despedidos no tuvieron la posibilidad de ser escuchados por parte del empleador y para ser indemnizados se requiere la iniciación de los trámites legales respectivos, mismos que se hallan determinados en el Código del Trabajo (Trujillo, 2008).

El tratadista español Manuel García en relación al despido intempestivo señala: “El despido intempestivo, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, entendemos al acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello”.

De la anterior acepción se puede colegir que, el despido se traduce en un acto arbitrario del empleador dirigido en perjuicio del trabajador, mediante el cual se da por concluida la relación laboral, y para cuyo caso nuestra legislación laboral ha previsto indemnizaciones especiales (García, 1975).

b).- Es unilateral por cuanto la limitación de no poder dar por terminado el contrato unilateralmente; es concerniente únicamente al patrono, pues de lo contrario, se estaría colocando al trabajador en un régimen de esclavitud o servidumbre perpetua.

c).- No implica la inmovilidad en el puesto de trabajo, ya que siempre con el estímulo, que por lo general es económico, se logra un mejor desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades.

d).- No es absoluto en el sentido de que el trabajador podrá conservar su puesto mientras lo desee y se encuentre en capacidad tanto física como legal para poder desempeñar sus funciones. Por lo tanto, la ley garantiza la permanencia del trabajador mientras subsista la causa y la materia que dieron origen a la relación laboral (Trujillo, 2008).

### **1.3.2.5 CLASES DE ESTABILIDAD**

#### **ESTABILIDAD ABSOLUTA O PROPIAMENTE DICHA**

Este tipo de estabilidad limita la autonomía del empleador para disolver el vínculo laboral, la permanencia del trabajador tiene el carácter de definitiva, a no ser que por cuestiones adversas a su voluntad se separe del puesto de trabajo. En conclusión, es el derecho que tiene el trabajador a permanecer indefinidamente en su lugar de trabajo, a no ser que su decisión implique dar por terminado la relación laboral que lo une con el empleador.

En este sentido, el autor Feeri establece que se da este tipo de estabilidad, cuando “la violación del derecho de conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido arbitrario. La voluntad del empleador no es idónea para rescindir el vínculo y el despido queda reducido a una acción inútil, vacía”. (1969, p. 230)

Por su parte, el autor Julio César Trujillo (2008, p.238) establece que:

*“la estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para 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”.*

#### **ESTABILIDAD RELATIVA O IMPROPIA**

Esta clase de estabilidad impropia o relativa se traduce en la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado, en el supuesto caso que haya existido despido injustificado, además que se le considera una limitación al derecho del despido, no significa otra cosa que una estabilidad.

Por otro lado, según el autor Horacio De la Fuente (1976) sostiene que la estabilidad relativa se configura cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización.

La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que ésta se vea afectada, y cuando en contra de ésta el empleador procede unilateralmente, se le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El despido intempestivo es el irrespeto de la garantía del contrato individual de trabajo, por lo tanto, es sancionado económicamente.

### **1.3.2.6 ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR**

#### **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL COMO PRINCIPIO CONSTITUCIONAL.**

La estabilidad laboral es un principio y un derecho fundamental de los trabajadores; 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 la 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 N° 449 del 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. Por su parte el artículo 284 numeral 7 ibídem 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 ibídem establece con respecto al derecho al trabajo que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo (2008).

## **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, en su artículo 14 indica 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 reformativa al Código de Trabajo por ejemplo los contratos eventuales, a destajo, ocasionales, etc.

Una vez entendido el sentido del principio de estabilidad laboral, podemos proceder a analizar las disposiciones legales que lo garantizan dentro del Código de Trabajo; en concordancia con los artículos 14 y 169. Ésta última disposición establece cuáles son estas causas previamente establecidas, por las que puede terminarse el contrato de trabajo.

De manera más específica, las causales de terminación de la relación laboral por voluntad del empleador o del trabajador, se encuentran detalladas en los artículos 172 y 173. Judicialmente se podrán invocar estas causales a través de un procedimiento administrativo denominado “Visto Bueno”.

## **2 EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO Y LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO AL TRABAJO**

En la legislación ecuatoriana, el bien jurídico protegido es el derecho al trabajo, el cual es garantizado a todos sus ciudadanos, sin distinción alguna. La Constitución de la República en cuanto a este derecho, consagra los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

El bien jurídico protegido en materia laboral es aquel que se concreta en los intereses del trabajador, materializado en el contrato de trabajo; el mismo que está orientado a proteger la libertad de la voluntad del trabajador para pactar sus condiciones de trabajo y a garantizar el respeto de las condiciones establecidas en la contratación laboral, dentro de los mínimos determinados por fuentes normativas de carácter general. (Arroyo Zapatero, 2000).

### **3 SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA EMERGENCIA SANITARIA**

La situación laboral de las personas ha sufrido cambios una vez se inició la emergencia sanitaria, y se ha ido adaptando a la forma en la que ha evolucionado la pandemia en el país. Estos cambios se pueden reconocer en las siguientes etapas:

Al inicio de la pandemia, en el mes de marzo del 2020, se decretó el confinamiento de la población y la declaratoria de un estado de excepción el cual principalmente limitaba la movilidad de su población y las actividades que podían llevar a cabo. Como excepción a estas restricciones, se indicaba que habían sectores esenciales que no tenían que paralizar su actividad, entre esos: farmacia, banca, supermercados, policía, actividades de salud y tiendas de barrio, las cuales laboraban de acuerdo al horario impuesto en el toque de queda. El transporte público estaba suspendido y solo podían circular vehículos particulares por el último número de placa, así como taxis o vehículos que transportan alimentos o productos médicos esenciales.

Como consecuencia de estas restricciones, las demás compañías que no realizaban actividades esenciales demás rubros económicos estuvieran cerrados, o se instó a los trabajadores a laborar bajo la modalidad de teletrabajo. En aquellos sectores que no podían trabajar en esta forma, se vieron fuertemente afectados ya que no tenían ingresos, por lo que se vieron con la necesidad de reinventarse o cerrar, dejando en el desempleo a sus trabajadores ante la imposibilidad de continuar cobrando sus sueldos, lo incidió en la estabilidad laboral de esas personas y en la forma en que las empresas lidiaron con la forma de mantener o no la relación laboral con sus trabajadores ante esta situación inédita.

En el mes de julio empezó el proceso de desconfinamiento de la población, aunque siempre cumpliendo con las medidas de bioseguridad de protección ante la pandemia, pero, esta situación ha hecho que la economía en algunos sectores se vaya reactivando, mientras que en otros sectores que continuaban con cierre por ser lugares de esparcimiento y aglomeración de gente, causando así grandes pérdidas económicas tanto para los empresarios, emprendedores y sus empleados.

El 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial el Suplemento 229 la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del

COVID-19”, más conocida como Ley de Apoyo Humanitario que estableció varias medidas de soporte para poder enfrentar las consecuencias económicas dejadas por la crisis sanitaria por el COVID-19. Dentro del ámbito laboral se han dictado varias disposiciones con el fin de preservar las fuentes de empleo.

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.

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.

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.

#### **4 LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO:**

En el capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se encuentran las denominadas MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO, donde en sus artículos del 16-25 se establecen los acuerdos, sanciones, condiciones y requisitos en la medida para apoyar la sostenibilidad del empleo con la finalidad de cumplir y hacer cumplir esta Ley.

#### **4.1 MEDIDAS LABORALES TOMADAS DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

Dentro de estos acuerdos se encuentran:

1. Acuerdos de Preservación en las Fuentes de Trabajo. Los trabajadores y empleadores en mutuo acuerdo podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral siempre y cuando éstas no afecten los salarios básicos determinados por jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas con la finalidad de salvaguardar la fuente de empleo y de esta manera garantizar la estabilidad de los trabajadores.
2. Sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes. Cuando el empleador invoca de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo multiplicada en uno punto cinco.
3. Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos.
  - a) Los empleadores deberán presentar al trabajador los estados financieros de la empresa.
  - b) Los empleadores deberán utilizar los recursos de la empresa con eficiencia y transparencia.
  - c) El acuerdo suscrito con la mayoría de los trabajadores será de carácter obligatorio para el empleador y se tomará en consideración incluso aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros.
  - d) El empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación en los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores.
4. 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, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio en las actividades del empleador.
5. Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo. Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50% el sueldo o salario del trabajador

será recibirá en proporción a las horas trabajadas que no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y, el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida.

6. Goce de vacaciones. Los empleadores, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones y establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.
7. Prestaciones del Seguro de Desempleo. Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020 los afiliados del IESS en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo. Para ello, la persona afiliada deberá cumplir los siguientes requisitos:
  - a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
  - b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez días;
  - c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
  - d) No ser jubilado; y,
  - e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, por efecto de la pandemia del COVID-19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites, de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente.

8. Priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local. Para la implementación de planes, programas, proyectos, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar y mitigar las consecuencias de la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus - COVID-19, el sector público y privado priorizarán en sus contrataciones a los productores de la economía popular y solidaria, unidades de producción agrícola familiar campesina, asociaciones, cooperativas, pequeños y



medianos agricultores, piscicultores, avicultores, pescadores, artesanos, ganaderos y demás productores de alimentos.

#### **4.1.2 TELETRABAJO**

El teletrabajo vino para quedarse y consagrarse como la modalidad preferencial de trabajo sobre todo en estas épocas de pandemia. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están transformando la forma de desarrollar la prestación laboral. Esta transformación digital se está caracterizando principalmente por la integración de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de trabajo, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de labores. Por tal razón se agrega al artículo 16 del Código de Trabajo y se define a la modalidad del teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera, seguirán gozando sus derechos individuales y colectivos, así como de los beneficios sociales. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

El Ministerio de Trabajo deberá establecer los procedimientos y modalidades de trabajo adecuados para que las personas en condición de vulnerabilidad frente al COVID-19 puedan desempeñar sus actividades laborales mientras se mantenga un alto riesgo de contagio (Asamblea Nacional, 2020)

## **5 ACUERDOS MINISTERIALES Y CONTRATOS DE TRABAJO.**

El Ministerio del Trabajo expidió cinco Acuerdos Ministeriales que regulan nuevas modalidades contractuales. Los Acuerdos están vigentes desde su suscripción, el 30 de octubre de 2020, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

- El Acuerdo No. MDT-2020-220 regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos.

El contrato productivo deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

La duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

En cuanto a las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código de Trabajo.

- El Acuerdo No. MDT-2020-221 regula las modalidades contractuales especiales para los sectores: turísticos y/o cultural y creativo. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo.

El contrato turístico y/o cultural y creativo, deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo, el tipo de jornada continua o discontinua pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa de las labores a ejecutar, servicio o actividad objeto de la contratación; y, el plazo de duración del contrato.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

La duración del contrato turístico y/o cultural y creativo, en forma continua o discontinua, será por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizarse y no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Cuando el empleador requiera la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un (1) año.

Terminado el plazo del contrato o de la renovación, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

- El Acuerdo No. MDT-2020-222 regula al contrato de emprendimiento. Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento.

El contrato de emprendimiento deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo; el tipo de jornada pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa del emprendimiento cuyo desarrollo se pretende, el plazo previsto por el empleador para cumplir exitosamente con el emprendimiento; y, las actividades que serán desarrolladas por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato de emprendimiento, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción junto con el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

La duración del contrato de emprendimiento será de un (1) año, dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta noventa (90) días en la primera contratación; y, podrá ser renovado de común acuerdo por las partes hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).

Al finalizar el último plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho, salvo que las partes de manera tácita o expresa acuerden continuar con la relación laboral, en cuyo caso se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato de trabajo indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

- El Acuerdo No. MDT-2020-223 regula el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación. Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus

habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Este acuerdo establece que la remuneración que perciba el trabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Es considerada como la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, con el objetivo de generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.

Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio.

El contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración

del contrato de trabajo y la remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016, por 2.5. (Naranjo, Martínez y Subia Asociados 2020)

- El Acuerdo No. MDT-2020-286 regula el régimen especial de trabajo para el personal académico de las Instituciones de Educación Superior, mismo que tiene como finalidad el desarrollo del art. 70 de la LOES (Ley Orgánica de Educación Superior), para lo cual se creó el “Contrato de trabajo del Régimen Especial” que deberá contener los siguientes requisitos:
  1. Debe ser por escrito.
  2. Debe contener los requisitos del Art. 21 del Código de Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en que será devengada, las actividades a realizarse, el plazo de duración, la modalidad (presencial o teletrabajo), dirección de correo electrónico y un medio de contacto.
  3. Debe ser registrado en el Sistema Único de Trabajo SUT en un término de 15 días a partir de la fecha de su suscripción.

De la misma forma, dentro de dicho acuerdo se regulan:

- a. Duración del contrato.- La duración del contrato no podrá ser superior a un año, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días. El contrato se podrá renovar por varias ocasiones hasta alcanzar un tiempo máximo de 2 años.

Si, superado el tiempo mencionado anteriormente, la institución desea continuar con la relación laboral, entonces deberá contratar bajo la modalidad de contrato de trabajo indefinido.

- b. Jornada de trabajo.- La jornada será parcial y ordinaria con un máximo de 40 horas semanales que será distribuidas en 6 días de la semana o de la forma en que las partes decidan pactarlo.
- c. Jornada diurna.- Se considera así en este tipo de contrato, si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecuta entre las 06H00 y las 19H00.
- d. Cómputo de jornada.- Se tomarán en cuenta las horas que se laboró en cada jornada, en este caso son aquellas que el personal académico se

encuentra en cumplimiento de las actividades para las cuales fue contratado, sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso.

- e. Remuneración.- No podrá ser inferior al SBU (Salario Básico Unificado) o a los salarios sectoriales para la jornada completa o su proporcional para la jornada parcial.

En cuanto a la aportación a la seguridad social y otros beneficios de ley, estos se pagarán en relación a la jornada previamente pactada entre las partes.

- f. Cargos de dirección o gestión.- Quienes ocupen este cargo podrán obtener una remuneración superior al SBU por el periodo que permanezca en dicho cargo. Una vez terminadas las funciones de dirección o gestión, el personal académico retornará a su cargo anterior bajo las condiciones de este último.
- g. Licencias especiales.- Deberán entregarse por escrito y podrán o no ser remuneradas. En caso de concederse sin remuneración, se entenderá suspendida la relación laboral. Una vez terminado el tiempo para el cual se otorgó la licencia, el personal académico retomará sus actividades bajo las mismas condiciones anteriores, a menos que se haga un acuerdo en contrario con la institución.
- h. Terminación de la relación laboral.- Se entenderá terminada la relación laboral una vez que haya fenecido el plazo, la labor o actividad para la cual fue contratado el personal académico.

En este tipo de contrato también se podrán aplicar las causales de visto bueno y despido intempestivo previstas en el Código de Trabajo. Adicional a las causales de visto bueno contempladas en la Ley, se aumentarán, para el Contrato de Régimen Especial, la; 1. Indisciplina, en concordancia con el numeral 2 del artículo 172 del Código de Trabajo, y la Ineptitud manifiesta, en relación con lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 172 del Código de Trabajo.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La pandemia golpeó tanto la economía como el mercado laboral en el país: empresas con menos capacidad para sostener plazas de trabajo, desempleo, informalidad y trabajadores con menos poder adquisitivo. El análisis laboral de 2020 tiene como factor principal la pandemia de COVID-19. El golpe a la economía nacional se

refleja en los índices laborales. Esto debido a que con el confinamiento de dos meses en la etapa más crítica de la pandemia (marzo y abril) y las restricciones para evitar la propagación de COVID-19, que afectaron a la capacidad productiva de las empresas, hubo una ola de despidos en el país

Las cifras que miden la magnitud de la pandemia de la COVID-19 en Ecuador no solo hablan de los más de 109.000 contagiados y más de 6.360 fallecidos en cinco meses, sino de un millón de desempleados y 5,3 millones de trabajadores con condiciones laborales precarias. El parón productivo que afrontó la economía del país durante más de dos meses y que aún avanza lentamente con un proceso de reactivación a medias iniciado a finales de mayo se ha traducido en un significativo desgaste del mercado laboral.

El 83 % de la fuerza de trabajo está desempleada o en la precariedad. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple los requisitos mínimos legales (Diario El Comercio, 2021)

En diciembre del año pasado, Ecuador tenía 311.000 desempleados de un total de ocho millones de ciudadanos en edad y con vocación de trabajar. Los trabajadores adecuados, categorizados así por el Instituto de Estadísticas y Censos ecuatoriano cuando el sueldo y la jornada de trabajo respetan lo exigido por la ley, superaban entonces los 3,1 millones. Medio año y una pandemia después el desgaste laboral es tan evidente que no queda empañado ni siquiera por la dificultad de recabar estadísticas ni el cambio de metodología.

Actualmente, el empleo adecuado en Ecuador se ubicó en el 33,2% en febrero de 2021, mientras que el desempleo se mantuvo en el 5,7%, de acuerdo con cifras publicados por este lunes 22 de marzo de 2021 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Por su parte, el subempleo fue del 23,2%. En febrero, un total de 2 739 526 personas tuvo un empleo adecuado. Esa cantidad representa 84,381 menos que en enero de 2021. Por el contrario, el subempleo subió de 1854 935 a 1916 935 personas al comparar los mismos meses analizados.

Este informe es publicado mensualmente por el INEC, antes lo hacía de forma trimestral. Allí, se determinó que el 37,7% de los hombres que están dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) tienen pleno empleo. En cambio, las



mujeres alcanzan el 27,1%. Por el contrario, el desempleo en las mujeres es del 7,3%, casi el doble que los hombres que llegan al 4,6%.

Según una encuesta de la auditora DELOITTE, el 31% de empresas adoptó el contrato emergente (por tiempo definido, máximo un año) y el otro 31% aplicó la reducción de la jornada, además de que los porcentajes son bajos porque las empresas consultadas (en total 108, entre nacionales y extranjeras) son grandes y pueden resistir de mejor forma la crisis, a diferencia de las pequeñas y medianas. Sin embargo, el mismo informe señala que 71% de esas empresas disminuyó la cantidad de empleados. Es decir, más fueron las empresas que desvincularon personal en relación a las que se acogieron a las medidas para preservar las plazas de empleo, esto quiere decir que quizás sin la Ley la situación hubiera sido peor. (Carreño, 2021)

## **6 PROPUESTA**

En vista de que nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente desde 1938, contienen normas que debido al dinámico cambio de la sociedad ecuatoriana, su aplicación resulta obsoleta en razón de que no están acordes con la realidad actual de la clase trabajadora, y siendo necesario actuar al margen de una adecuada política laboral, acatando los mandatos previstos en la Constitución de la República del Ecuador, los Convenios y Tratados Internacionales que en materia laboral nuestro país ha reconocido y ratificado, surge la propuesta de esbozar un proyecto de ley de reformas al Código del Trabajo, que intente garantizar a los trabajadores una mayor estabilidad laboral, con la finalidad de que algunos proyectos de vida de los trabajadores lleguen a concluirse a mediano y largo plazos, así como para evitar el abuso por demás arbitrario de los empleadores en cuanto tiene que ver con la terminación de los contratos de trabajo y por ende de las relaciones laborales, imponiéndole en caso de violación a la ley, rigurosas indemnizaciones a favor del trabajador injustamente despedido. Para lo cual propongo las siguientes “REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 14 y 15 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

### **8.1 PROPUESTA DE REFORMA DE LEY**

Con el proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, en primera instancia se persiguen los siguientes logros:

Fomentar la seguridad laboral del trabajador dotándole de estabilidad laboral por un tiempo prudencial, que de alguna manera permita a las personas trabajadoras y sus familias cumplir con ciertas aspiraciones que coadyuven a lograr una vida digna y decorosa.

Garantizar el cumplimiento del principio de la estabilidad laboral como una moderna garantía en beneficio del trabajador, que en la actualidad ha cobrado mayor auge en la doctrina de los tratadistas y en las legislaciones vigentes, gracias a las luchas permanentes de los sindicatos que buscan tener una mejor relación laboral en virtud de lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador referente al buen vivir.

Evitar que el trabajador debido al injusto y arbitrario poder del empleador, en ciertos casos, pierda con facilidad su fuente de ingreso principalmente económico, que en grandes porcentajes llegan a producir serias alteraciones en lo que tiene que ver a la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar y ocasiona dificultades de índole productivas; y al contrario permitan cumplir su vida laboral con normalidad, hasta lograr una jubilación justa y decente al finalizar su ciclo productivo o vida laboral.

#### Evaluación

La evaluación de la propuesta estará sujeta a las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios y Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y demás legislación laboral vigente sobre la base de la acogida favorable que tenga por parte de mi docente – tutor, y del tribunal calificador.

Conseguir que la Ley laboral establezca un plazo de estabilidad mínima más adecuado a las realidades de las familias ecuatorianas, con el fin de o solo cubrir sus necesidades básicas, sino que permita plasmar en la práctica la gran tarea de producir en beneficio no solo propio sino de la colectividad en general aportando al aparato de la producción.

Las propuestas de reforma son las siguientes:

#### LEY REFORMATORIA A LOS ARTÍCULOS 14 y 15 CORRESPONDIENTES A LA ESTABILIDAD MÍNIMA, DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art... (1) Reemplácese el inciso primero del Art. 14 por el siguiente texto:

“...Establécese dos años como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido que celebren los trabajadores con empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esa circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes...”

Art... (2) Reemplácese el inciso primero del Art. 15 por el siguiente texto:

“...En todos los contratos de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar los dos años de estabilidad mínima. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes...”

## **CONCLUSIONES**

- Actualmente existe una estabilidad laboral parcial en determinados casos en el Ecuador. Puesto que estamos acostumbrados a establecer modalidades temporales para implementar la estabilidad laboral. Se debe brindar el pleno empleo, incluyendo la formalidad, incorporando en nuestra legislación una figura ya establecida, expresa en la norma para crear un efecto progresivo.
- A raíz de la pandemia, muchas compañías han cerrado sus negocios, sobre todo aquellos que tienen que ver con turismo y recreación, que incluye bares, cines, restaurantes, hoteles, entre otros, debido a que son consideradas actividades no esenciales y foco de infección o contagio.
- El desempleo en el país ha aumentado en este último año.
- La situación jurídica laboral actual de los trabajadores es muy compleja debido a los tipos de contratos laborales existentes y la poca flexibilidad que tienen tanto

empresas como trabajadores al momento de resolver su situación contractual y relación laboral en casos adversos.

- Muchas de las empresas se basaron en la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” para terminar la relación laboral, otras, simplemente despidieron a sus trabajadores al haber mermado sus ingresos.
- La Ley Humanitaria fue un instrumento creado con la finalidad de ayudar a la población ante esta circunstancia, pero la mayoría de las empresas y juristas la interpretaron a su manera o simplemente siguieron los lineamientos del Código de Trabajo, pero esto de igual manera violó el principio de estabilidad en el trabajo.

## **RECOMENDACIONES**

- Reformar el Código de Trabajo en la parte contractual para no afectar la estabilidad del trabajador.
- Crear una normativa legal que le permita al Estado actuar de forma eficiente y libre ante situaciones adversas como la pandemia que estamos atravesando, tanto desde del punto de vista de recursos como de tomar medidas que afecten lo menos posible a la población.
- Antes de elaborar una ley o decreto en caso de necesidad o situaciones adversas, se recomienda hacer reuniones con los sectores afectados por la situación para así tomar una decisión consensuada para resolver el problema y no solamente tomarla desde el punto de vista gubernamental ministerial.
- Una vez pasada la situación adversa, proceder a elaborar un plan de recuperación económica y laboral del país, incentivando el empleo, la inversión y la reapertura de negocios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas.
- Arroyo Zapatero, L. (2000). *Artículo Los delitos contra los trabajadores, en el libro de homenaje a Hilde Kaufmann, El poder penal del Estado*,. Barcelona.
- Caldera, R. (1969). *Derecho Laboral*. Caracas.
- Carreño, V. (13 de 02 de 2021). *Los índices de empleo y desempleo se agravaron por la pandemia. Aunque la Ley Humanitaria intentó sostener las plazas de empleo, no evitó despidos*. Obtenido de <https://cdes.org.ec/web/los-indices-de-empleo-y-desempleo-se-agravaron-por-la-pandemia-aunque-la-ley-humanitaria-intento-sostener-las-plazas-de-empleo-no-evito-despidos/>
- Dàvila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Caracas.
- De la Fuente, Horacio Hector (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Editorial Fidenter; Alberti 835. Buenos Aires. Argentina.
- Diario El Comercio. (22 de 03 de 2021). *84 381 personas perdieron su empleo adecuado en febrero de 2021*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-desempleo-febrero-2021-inec.html>
- Feeri, L. (1969). *La Negociación colectiva*. Roma.
- García, Manuel. (1975). *Curso del derecho del trabajo; 5ta edición; Editorial Ariel; Barcelona*.
- González. (20 de 7 de 2000). *La Investigación*. Obtenido de <https://explorable.com/es/investigacion-empirica>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.
- Hurtado, J. (2012). *El Proyecto de Investigación* . Caracas.
- Martinez, R. (15 de 06 de 2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* Obtenido de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>
- Ministerio del Trabajo. (30 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221*. Recuperado el 28 de abril de 2021, de <https://newsite.cite.com.ec/?p=7605>
- Ministerio del Trabajo. (30 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-220*. Recuperado el 27 de abril de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo->

- Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Expedir-la-Norma-que-Regula-la-Modalidad-Contractual-Especial-para-los-Sectores-Productivos.pdf?x42051  
 Ministerio del Trabajo. (30 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-222*. Recuperado el 29 de abril de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/222-Contrato-Emprendimiento.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (30 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223*. Recuperado el 27 de abril de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-2223.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (24 de diciembre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-286*. Recuperado el 4 de mayo de 2021, de <https://total.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/Search/Vigente/VigenteSimple.aspx?search=MDT-2020-286>
- Mundaray Silva, M. (1970). *El procedimiento de estabilidad laboral. La estabilidad y mecanismos de protección y tutela*. Caracas.
- Naranjo, Martínez y Subia Asociados. (03 de 11 de 2020). *EL MINISTERIO DEL TRABAJO EXPIDIÓ CUATRO ACUERDOS MINISTERIALES QUE REGULAN NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/mdt-nuevas-modalidades-contractuales-2020/#:~:text=MDT%2D2020%2D220%20regula%20la,es%20incentivar%20la%20generaci%C3%B3n%20de>
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito.
- Registro Oficial Suplemento No. 229. (22 de junio de 2020). *Ley de Apoyo Humanitario*. Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Registro Oficial 449. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Registro Oficial Suplemento 167 . (17 de diciembre del 2005). *Código del Trabajo*. Quito.
- Tancara, C. (1993). *La Investigacion Documental*. La Paz.

Trujillo, Julio Cesar (2008). *Derecho del trabajo; Tomo I; 3era edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito.*

Villalpando, P. (2001). *Derecho a la estabilidad laboral.* México.



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Espinoza Loayza, Lilia Fernanda**, con C.C: **#0705430759** autora del **componente práctico del examen complejo: Principio de Estabilidad Laboral, Situación Actual Del Trabajador En El Marco Normativo Aplicable En El Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los Juzgados y Tribunales 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, 5 de mayo del 2021

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

**Espinoza Loayza, Lilia Fernanda**

C.C: **0705430759**





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

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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Principio De Estabilidad Laboral, Situación Actual Del Trabajador En El Marco Normativo Aplicable En El Ecuador.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Espinoza Loayza, Lilia Fernanda		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dra. Nuria Pérez Puig-Mir ; Dra. Maritza Reynoso Gaute.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	5 de mayo del 2021	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	34
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	DERECHO LABORAL, DERECHO CONSTITUCIONAL		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	ESTABILIDAD LABORAL, TRABAJADOR, TRABAJO, PANDEMIA, NORMATIVA LABORAL, DECRETOS, DESEMPLEO, RELACIÓN LABORAL, CONTRATO LABORAL		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>			
<p>Este trabajo tiene como finalidad analizar sobre la estabilidad laboral en el Ecuador en tiempos de pandemia y, de la situación actual del trabajador a raíz de la declaratoria de la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19. Como consecuencia de aquello, el gobierno ecuatoriano tomó una serie de medidas que trajeron consigo un cambio en la forma de como los trabajadores llevan a cabo las actividades laborales, y sobre todo el entorno en el cual se desarrollan las relaciones entre empleador y trabajador. Tanto los empresarios como trabajadores tuvieron que tomar decisiones sobre el futuro de su lugar de trabajo, lo cual afectó directa y mayoritariamente a la estabilidad y continuidad del trabajador. El presente trabajo, se realiza a través de un estudio bibliográfico en el que se analiza la estabilidad laboral de cara a la actual situación que se vive en el país a raíz de la pandemia. Desde el punto de vista metodológico, este trabajo es de tipo descriptivo documental, donde además se examina el marco legal empleado por el gobierno nacional en materia laboral. Para la comprobación del trabajo, se tomaron en cuenta cifras oficiales emitidas por organismos gubernamentales respecto del desempleo y sus causas. Por otro lado, se elaboró una propuesta en la que se sugiere la modificación parcial del Código de Trabajo en sus artículos 14 y 15.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-99-129-6004	<b>E-mail:</b> Lifereslo98@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: (Apellidos, Nombres completos)</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-222-2024		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<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>			