

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**TEMA:
EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE POSTERIOR AL FIN
DE LA EMERGENCIA POR PANDEMIA COVID-19.**

**AUTORA:
MISKYRI CISNEROS, KENNYA ISABEL**

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**TUTORA:
AB. MENDOZA COLAMARCO, ELKER PAVLOVA**

Guayaquil, Ecuador

23 de abril del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Miskyri Cisneros, Kenya Isabel**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de Justicia de la República del Ecuador**.

REVISOR

f. _____
Ab. José Miguel García A., Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **MISKYRI CISNEROS, KENNYA ISABEL**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo: El Contrato Especial Emergente Posterior Al Fin De La Emergencia Por Pandemia COVID-19, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de Justicia 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 23 días del mes de abril del año (2024)

AUTORA

f. _____

Miskyri Cisneros, Kennya Isabel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Miskyri Cisneros, Kenya Isabel**

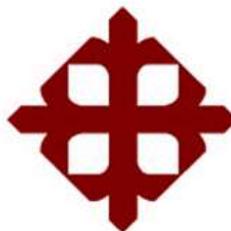
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo: El Contrato Especial Emergente Posterior Al Fin De La Emergencia Por Pandemia COVID-19**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024

AUTORA:

f. _____

Miskyri Cisneros, Kenya Isabel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

Dr. Leopoldo Xavier Zavala Egas
DECANO DE LA FACULTAD

f. _____

Mgs. Maritza Ginette Reynoso Gaute
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ab. José Miguel Garcia Auz, Mgs.

DEDICATORIA.

El presente trabajo de titulación se la dedico primeramente a mi Dios, por ser mi guía espiritual y mi luz en este largo camino de mi vida, ya que solo con su poder, bajo su cuidado y protección he podido superar todos los obstáculos y superar todas las metas que me he propuesto en la vida.

A mis Amados Padres los abogados Marco Antonio Miskyri Gavilanes y María Isabel Cisneros Castro, quienes han sido mi eterno apoyo incondicional y ejemplo a lo largo de mi vida, me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, a quienes les debo todo lo que soy y el haber llegado a donde estoy.

A mis adoradas hijas Paulina Isabel y Aithana Rafaella Silva Miskyri, quienes son mi razón de vida, mis ganas y mis fuerzas de superación, sin las cuales este logro no se habría completado. Espero que un día comprendan que les debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de sus pasos.

A mis queridos hermanos que los amo con todo mi corazón.

A mi Mami Mayito (QEPD), quien en vida me inculcó la importancia de los estudios, y de siempre salir adelante, de ser una gran profesional, y aprovechar las oportunidades que nos da la vida, sea cual sea la barrera que se interponga en mi camino.

Así mismo, a todas las personas que han hecho posible que culmine mi carrera con éxito, compañeros, amigos y docentes, quienes han sido mi guía, para que de la mejor manera culmine esta etapa trascendental en mi vida, y así poder ser una profesional de provecho, honesta, honorable, respetable y responsable ante la sociedad como ellos con su ejemplo me inculcaron.

Kennya Isabel Miskyri Cisneros

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis amados padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Al culminar el presente trabajo de titulación dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a la Facultad de Jurisprudencia, ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, a sus autoridades.

Del mismo modo agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron mi desarrollo en cada uno de los módulos durante mis años de estudio en esta prestigiosa universidad.

Kennya Isabel Miskyri Cisneros

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO I	4
MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes del Covid-19 y el contrato laboral.	4
1.2 Medidas para la sostenibilidad del empleo.....	5
1.2.1 <i>Teletrabajo</i>	7
1.2.2 <i>Reduccion de la jornada laboral</i>	8
1.2.3 <i>Modificación de los contratos laborales</i>	9
1.3 Contrato especial emergente	11
1.3.1 <i>Características del Contrato Especial Emergente.</i>	13
1.3.2 <i>Ventajas y desventajas del Contrato Especial Emergente.</i>	15
CAPÍTULO II	18
2.1 Marco Metodológico	18
2.1.1 <i>Enfoque</i>	18
2.2 Resultados.....	19
2.3 Discusión	23
CONCLUSIONES	24
RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26

RESUMEN

La pandemia de COVID-19 impactó profundamente en Ecuador, resultando en medidas de confinamiento que cerraron empresas y generaron una disminución económica y social significativa. En respuesta, se implementó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para mejorar las condiciones laborales durante la pandemia. El problema de la investigación se centra en el persistente uso que se sigue dando al contrato emergente después del fin de la emergencia de pandemia COVID-19, cuestionando su viabilidad legal.

La relevancia de la investigación radica en abordar desafíos legales, y sociales producidos por pandemia, y la protección de los derechos laborales. Se identifica un abuso de la legislación laboral, violentando los derechos de trabajadores, vulnerando el principio de estabilidad laboral.

El objetivo de la investigación es identificar problemáticas surgidas en los contratos durante la pandemia, evaluar estrategias adoptadas para abordar desafíos contractuales post pandémicos, y analizar ventajas y desventajas de los contratos emergentes. Se aborda la situación laboral en Ecuador durante la pandemia de COVID-19 y la posterior finalización de la emergencia sanitaria. Destacándose así los desafíos en los contratos laborales, la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y la derogación parcial de la ley antes de la confirmación oficial del fin de la pandemia. Se explica que el uso persistente de los contratos emergentes post pandemia y su impacto legal y ético. Además, analiza las reformas laborales implementadas durante la pandemia, como el teletrabajo y la reducción de la jornada laboral, así como las ventajas y desventajas del contrato emergente.

Palabras Claves: Pandemia, Contratos Emergentes, Reformas Laborales, Derechos Laborales, Reducción de Jornada Laboral, Acuerdos Ministeriales.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic deeply impacted Ecuador, resulting in confinement measures that shuttered businesses and led to a significant economic and social downturn. In response, the Organic Law of Humanitarian Support was implemented to improve working conditions during the pandemic. The research problem focuses on the persistent use of the emergency contract beyond the end of the COVID-19 pandemic emergency, questioning its legal viability.

The relevance of the research lies in addressing legal and social challenges produced by the pandemic and the protection of labor rights. There is identified abuse of labor legislation, violating workers' rights and undermining the principle of job stability.

The objective of the research is to identify issues arising in contracts during the pandemic, evaluate strategies adopted to address post-pandemic contractual challenges, and analyze the advantages and disadvantages of emergency contracts. The labor situation in Ecuador during the COVID-19 pandemic and the subsequent end of the health emergency are addressed. This highlights the challenges in labor contracts, the implementation of the Organic Law of Humanitarian Support, and the partial repeal of the law before the official confirmation of the end of the pandemic. It explains the persistent use of post-pandemic emergency contracts and their legal and ethical impact. Additionally, it analyzes labor reforms implemented during the pandemic, such as telecommuting and the reduction of the workday, as well as the advantages and disadvantages of the emergency contract.

Keywords: Pandemic, Emergency Contracts, Labor Reforms, Labor Rights, Reduction of Workday, Ministerial Agreements.

INTRODUCCIÓN

El contrato especial emergente nace dentro del contexto de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario” que fue creada con el fin de mejorar las condiciones laborales, ante la significativa disminución en el desarrollo económico y social del país (García Lemos & García Lemos, 2022, p. 140), debido a la crisis de salud provocada por la extensa duración de la Pandemia de Covid-19 en el año 2020, esta se extendió por aproximadamente 1221 días, transcurridos estos días se dio el fin de la misma, el COE Nacional tras revisar el informe técnico (Ministerio de Salud Pública (MSP), 2023) determinó el fin de la misma, planteando con ello un escenario jurídico complejo en cuanto a la vigencia de este tipo de contratación que ha traído consigo grandes debates jurídicos en el sector laboral.

La Asamblea Nacional, en una medida preventiva, optó por derogar ciertos artículos de la legislación pertinente, en especial el contrato emergente con el que se buscaba hacer de carácter indefinido los contratos vigentes, incluso antes de que se pudiera determinar oficialmente el fin de la pandemia (Asamblea Nacional, 2022a), pero la misma fue vetada por el entonces presidente Guillermo Lasso en julio del 2022 (Asamblea Nacional, 2022b).

El problema central de esta investigación surge del uso del contrato emergente, aún después del fin de la pandemia de COVID-19 en mayo del 2023.

La utilidad de este estudio radica en su capacidad para proporcionar orientación y claridad en un contexto legal y laboral complejo y cambiante, proporcionando las definiciones dentro del marco legal y doctrinario en base al contrato especial emergente cuales han sido los beneficios, ventajas y desventajas de este tipo de contratación de tiempo definido, los principios vulnerados, y si es procedente o no continuar aplicando este tipo de contratación, nacida por y para mitigar las consecuencias derivadas de la emergencia por pandemia COVID-19.

Objetivo general

Analizar la forma contractual dentro de un contexto post pandemia, con el fin de contribuir al conocimiento jurídico.

Objetivos específicos

- Evaluar las estrategias y medidas adoptadas por las jurisdicciones y sectores para abordar los desafíos contractuales antes del Contrato Especial Emergente.
- Analizar de forma jurídica las principales características del contrato especial emergente.
- Identificar las principales ventajas y desventajas del contrato emergente.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del Covid-19 y el contrato laboral.

En febrero de 2020, debido al primer caso que Ecuador enfrentó de COVID-19, anunciado por la ministra de Salud Pública en Guayaquil, en el que luego de que la paciente cero falleciera, se detectó casos entre sus familiares, ampliando el cerco epidemiológico, el entonces presidente Lenin Moreno declaró el Estado de Excepción y emergencia sanitaria nacional en marzo del 2020 mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017. Esto trajo consigo la suspensión de actividades a nivel nacional, a excepción de varios sectores como de la salud y alimentación. Esta medida se mantuvo hasta mediados de septiembre de 2020, cuando se levantó el Estado de Excepción, aunque las medidas de semaforización permanecieron en vigor bajo la gestión de los Comités Operativos Estatales (García Lemos & García Lemos, 2022. p. 142). En el contexto de la pandemia de COVID-19, esta ha tenido un impacto profundo en el ámbito laboral a nivel mundial. Las medidas para evitar su promulgación fueron el distanciamiento social y los confinamientos, llevaron al cierre temporal e incluso permanente de empresas, resultando en pérdida masiva de empleos y una disrupción significativa en la economía global. La transición hacia el trabajo remoto ha sido una realidad para muchas industrias, transformando la manera en que las organizaciones operan y cómo los empleados colaboran. La incertidumbre y la adaptación continua a nuevas formas de trabajo han caracterizado este período desafiante para el empleo y la estabilidad laboral.

De acuerdo con Romero San Lucas (2022), la crisis sanitaria ha generado un impacto significativo en diversos sectores, destacando especialmente el ámbito laboral (p.11). Es fundamental reconocer la importancia de distinguir entre los acontecimientos que surgen en el contexto de una crisis sanitaria y su repercusión a largo plazo en el ámbito laboral. Esta crisis ha evidenciado la necesidad de adaptación y resiliencia por parte de las empresas y los trabajadores para enfrentar desafíos sin precedentes, tales como la transición al trabajo remoto, la implementación de protocolos de seguridad en los lugares

de trabajo y la reestructuración de modelos de negocio. Asimismo, se ha observado una creciente precarización laboral, con despidos masivos, reducciones salariales y aumento de la informalidad laboral como algunas de las consecuencias más destacadas.

Las interrupciones abruptas han proporcionado a los empleadores una excusa para justificar la ausencia de sus colaboradores, lo que ha resultado en despidos injustificados, a pesar de que el Código de Trabajo establece distinciones entre efectos temporales y definitivos. Sin embargo, este marco legal no contempla específicamente la fuerza mayor derivada de una pandemia. Además, la historia ecuatoriana carece de registros de eventos de esta magnitud, y la falta de planes de contingencia, especialmente en el ámbito laboral, ha dejado a muchos trabajadores en una situación de vulnerabilidad. Como resultado, los derechos de numerosos colaboradores han sido violados en medio de esta crisis sin precedentes.

Según Monesterolo Lencioni (2020), el ámbito laboral ha experimentado un impacto significativo debido a la implementación de medidas de confinamiento. Específicamente, el cierre temporal de lugares de trabajo ha conducido a un aumento considerable en el desempleo (p. 84). En respuesta a la situación devastadora mencionada, se evidencia la necesidad imperante de establecer medidas que orienten las acciones necesarias tanto en las actividades laborales como en las productivas. El objetivo primordial es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la población en general. En segundo lugar, se busca minimizar el impacto en el ámbito laboral y, a su vez, en la economía en su conjunto.

Dada la urgencia de la situación, se implementaron reformas en el sistema laboral a través de Acuerdos Ministeriales. Estos acuerdos, gracias a su rápida expedición, representaron una respuesta positiva para mitigar la crisis que mantenía a la población en confinamiento.

1.2 Medidas para la sostenibilidad del empleo

El Ministerio de Trabajo es el organismo encargado de regular las relaciones laborales entre empleados y empleadores de acuerdo al Art. 1 (Ministerio de Trabajo, 2005, p. 2). Sus funciones principales incluyen garantizar el

cumplimiento de los derechos establecidos en el Código de Trabajo, así como en normas técnicas, acuerdos ministeriales y cualquier legislación relacionada con el ámbito laboral. En este sentido, el Ministerio se pronunció a favor de empleados y empleadores durante la pandemia de COVID-19, estableciendo directrices de manera oportuna para orientar a las partes involucradas, implementando medidas de flexibilización laboral para mantener el empleo y reactivar las empresas.

Dada las restricciones locales e incluso internacionales, el mundo se vio en la necesidad de entrar en un confinamiento, Ecuador tras tener el primer caso de Covid-19 positivo se vio en la necesidad de suspender las jornadas laborales. De acuerdo con el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (2020), a partir del martes 17 de marzo del 2020 se suspendía la jornada laboral presencial en el sector público y privado, a excepción de:

- Salud de la Red Pública y Privada
- Seguridad Pública, Privada, Servicios de Emergencias y Agencias de Control
- Sectores Estratégicos
- Servicios de emergencia vial
- Sector Exportador y toda su cadena logística (p. 1-2)

Sin embargo, cualquier persona que necesita movilizarse debía presentar el respectivo salvoconducto. Esta medida desató mucho debate porque las empresas no querían cerrar sus negocios, y las opciones eran limitadas, al haber confinamiento la población ecuatoriana no podría salir a realizar varias actividades entre ellas era laborar. En vista de que estas restricciones impiden que las labores se efectúen, se optó por otras medidas para salvaguardar las relaciones laborales. En este sentido nace opciones como teletrabajo, reducción de jornada laboral, reducción de sueldo entre otras.

Es importante destacar que estas directrices no implicaron reformas al código laboral vigente, sino que sirvieron como medidas provisionales para abordar la situación emergente. Entre las primeras acciones adoptadas se encontraba la promoción del teletrabajo, permitiendo a los empleados desempeñar sus funciones desde sus hogares. Además, se mencionaron pautas específicas

aplicables en esta situación, como la posibilidad de reducir o suspender la jornada laboral.

1.2.1 Teletrabajo

La modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, está basada en la labor desde el hogar mediante los recursos del empleado, fue instituida según lo estipulado en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. Si bien esta modalidad representaba una novedad parcial en el ámbito laboral, su adopción inicialmente generó incertidumbre debido a la arraigada creencia de que la “supervisión directa es indispensable para el rendimiento laboral” (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 83). El Artículo 61 del Código de trabajo menciona “Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas”.

Este artículo se consideraba que no era cumplido a cabalidad por los empleados debido a la falta de supervisión, esto también causo desconfianza a la hora de pagar los sueldos. Sin embargo, de acuerdo al Art. 4 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 menciona:

“El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores” (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 1).

Estos recursos también fueron un desafío, si bien tampoco había confianza en que los equipos estén a buen recaudo, y así se sumaron muchas quejas por ambas partes, como la desconexión laboral, el descanso, el sueldo, las horas, etc. A pesar de las dudas iniciales, muchas empresas terminaron optando por implementar esta medida laboral por la obligatoriedad de suspensión de las labores presenciales, e incluso después de la mitigación de la pandemia en Ecuador, el trabajo remoto ha continuado siendo utilizado, especialmente en situaciones donde existen alertas que impiden el desarrollo de labores

presenciales, así mismo puede finalizar cuando cualquiera de las partes lo crea conveniente, en este caso los empleadores toman la decisión en base a la situación que este atravesando el país.

1.2.2 Reduccion de la jornada laboral

La reducción de la jornada laboral impactó de forma significativa el trabajo de muchas personas, si bien esta medida proporcionada que los colaboradores puedan trabajar la reducción del sueldo no era conveniente por la situación del país. La reducción de la jornada laboral tuvo un impacto significativo en el trabajo de muchas personas. Aunque esta medida permitió que los colaboradores pudieran seguir trabajando, la reducción del sueldo no resultaba conveniente debido a la situación económica del país. En el año 2016, se implementó la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, la cual reformó varios aspectos del Código de Trabajo y abrió la puerta a la figura laboral de reducción de la jornada. Según esta ley, ambas partes podían acordar una reducción de hasta el 25% de la jornada laboral por un período de hasta un año, lo que implicaba una reducción salarial (Asamblea Nacional, 2016, p. 5).

Aunque esta medida contaba con el respaldo del Ministerio de Trabajo, algunos empresarios mostraban reticencia debido a sus políticas internas, cuestionando su idoneidad como solución en medio de la crisis laboral. Según Cabezas Albán (2020), una medida destinada a preservar el empleo en un entorno normativo extremadamente rígido podría verse obstaculizada por la burocracia asociada a los acuerdos privados (p. 182). Esta afectación era paralela, por un lado, los empresarios sostenían que no se podían sostener bajo esta medida, puesto que a más de los sueldos estos debían cancelar impuestos e incluso aportes, tales como el IESS, impuesto a la renta, renovación de permisos, entre otros. Y por otro lado, los empleados sostenían que bajar sus sueldos era una regresión laboral y violación a sus derechos, estos comentarios nacían bajo la insertidumbre y falta de conocimiento de los mismo en cuanto a materia laboral.

A pesar que esta medida podría causar alivio a los empresario por la reducción laboral, no podía implementarse, sin que ambas partes esten de acuerdos, tal

y como se manifiesta en el artículo 47.1 del Código del Trabajo. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial MDT 2020-077 dispuso lo siguiente en el Art. 3:

“Para asegurar la continuidad en el empleo de los trabajadores y proteger la economía nacional durante la emergencia sanitaria, los empleadores del sector privado tienen la facultad de implementar medidas como la reducción, modificación o suspensión temporal de la jornada laboral de manera flexible, según las necesidades específicas de las actividades, grupos o lugares de trabajo” (p. 3).

Este artículo, al igual que el tercero, resulta confuso. Por un lado, el Ministerio de Trabajo otorga a los empleadores la autoridad para tomar medidas que ayuden a mitigar la emergencia, mientras que, por otro lado, se menciona la reducción de jornada, lo cual perjudica a los trabajadores, cuando una normativa carece de coherencia puede provocar deficiencias en su aplicación. Aquellas empresas que no lograron implementar ni la reducción de la jornada laboral ni el teletrabajo terminaron quebrando. Según Pazmiño (2021), "22.000 empresas desaparecieron debido a la pandemia", y la cantidad de empleados despedidos provocó una crisis laboral (p.5).

Esta medida es temporal, es decir, mientras dure la emergencia sanitaria. Su aplicabilidad es específica a esta situación, por lo tanto, el artículo 47.1 del Código de Trabajo se aplica en otro contexto, no durante la pandemia. En este sentido, el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de lo estipulado para preservar los puestos de trabajo y evitar un mayor impacto en la pérdida laboral.

1.2.3 Modificación de los contratos laborales

La modificación a los contratos laborales ocasiono bastante inquietudes debido a la falta de claridad sobre el alcance, sin embargo el Ministerio de trabajo emitio la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que menciona en el Art. 20: ...”Establece que, en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo entre empleador y trabajador, la jornada laboral puede ser reducida por un

período máximo de doce meses, renovable por 1 vez, con autorización del Ministerio de Trabajo...(p. 9)”

Este artículo establece un marco legal para la reducción de la jornada laboral en casos excepcionales (pandemia), mismo que ofrece flexibilidad a los empleadores y trabajadores en situaciones de fuerza mayor o dificultades económicas. Si bien esta medida puede ser necesaria para proteger los empleos y la viabilidad de las empresas en momentos de crisis, es fundamental que se aplique con transparencia y equidad. La disposición de que los trabajadores reciban sus salarios completos durante la reducción y que las indemnizaciones se calculen sobre la última remuneración recibida es un punto positivo que protege los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la obligación de cancelar las horas reducidas antes de repartir dividendos y la exigencia de un plan de austeridad para los empleadores son pasos importantes para garantizar que esta medida no se utilice de manera injusta o abusiva.

Dado que los empleados son los que suelen sufrir las consecuencias, este acuerdo abrió la puerta a la reducción y modificación de los contratos laborales, con el objetivo principal de proporcionar opciones al empleador para evitar tanto el cierre de la empresa como la liquidez de los colaboradores (Cabezas Albán, 2020, p. 180). Además, esta medida no podría aplicarse sin una declaración de emergencia a nivel local, lo que implica que una vez finalizada la pandemia, estos acuerdos entre empleados y empleadores podrían llegar a su término.

A pesar de los múltiples acuerdos surgidos durante la pandemia, ninguno tenía la autoridad para reducir el salario básico unificado vigente. Sin embargo, la reducción de horas laborales resultó en una disminución de los ingresos de los empleados, quienes en algunos casos recibían el 45% de su salario, mientras que en otros el 55%. Sin embargo, para que esta medida fuera válida, los empleadores debían presentar sus estados financieros como evidencia de la necesidad de esta reducción, argumentando una falta de liquidez durante la emergencia sanitaria.

1.3 Contrato especial emergente

La emergencia sanitaria por la Pandemia COVID-19 tuvo un fuerte impacto en la economía ecuatoriana y con ello al sector productivo del país, llevando al entonces Presidente Lenin Moreno a presentar un proyecto de ley ante la Asamblea Nacional. Esta ley, conocida como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, fue aprobada y publicada en junio de 2020, y mas luego su Reglamento publicado de fecha 5 de octubre 2020.

Surgiendo con esta Ley, nuevas formas contractuales para salvar la actividad económica, especialmente afectada por la pandemia COVID-19 que llevó al aumento del desempleo. El objetivo principal de la ley era mitigar los efectos negativos de la crisis sanitaria, preservando la productividad, el empleo y la salud, y promoviendo la reactivación económica dentro del contexto de la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19.

Esta ley, fue implementada con el fin de garantizar la sostenibilidad de empleos en el sector productivo economico, a raiz de la emergencia por COVID-19, si bien es cierto esta pandemia deterioró las relaciones laborales por los conflictos que habian dentro de la misma emergencia, la imposibilidad de laborar en el mismo horario o bajo misma modalidad como consecuencia del confinamiento, imposibilitando los acuerdos contractuales vigentes.

De acuerdo con Brito Salazar & López Soria (2022), la ley tiene como objetivo principal fomentar la reactivación económica y productiva del país, con especial énfasis en mantener las condiciones de empleo de la población ecuatoriana (p. 384).

En este contexto, con la aprobacion de la Ley Organica de Apoyo Humanitario, la misma viene compuesta por 35 artículos destinados a mitigar la crisis sanitaria. Una de las medidas adoptadas para abordar la situación compleja en el país fue la implementación del contrato especial emergente establecida en el artículo 19 (Asamblea Nacional, 2020 a). Este tipo de contrato debía cumplir con las normativas establecidas en el marco del Código de Trabajo y tenía como objetivo principal hacer frente a la crisis por la emergencia de la pandemia COVID-19, sin embargo, este artículo generó una gran controversia y debate en cuanto a la forma en que se llevarían a cabo un nuevo tipo de contratatacion denominado Contrato Especial Emergente.

Por un lado, el Artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establecía una serie de directrices para la celebración de contratos por un período máximo de un año, con la posibilidad de una renovación por una vez más, y una carga laboral de 40 horas semanales distribuidas hasta en seis días (Asamblea Nacional, 2020, p. 8).

Este artículo en particular recibió numerosas críticas e incluso se encuentra enfrentando demandas de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional de Justicia por considerarse una regresión en los derechos laborales. Se argumenta que permitir la contratación por tiempo definido en situaciones que podrían no justificarla plenamente limita los derechos laborales de los trabajadores y no ofrece las mismas garantías y protecciones que un contrato establecido dentro de la normativa legal por los artículos 11 y 14 del Código de Trabajo, finalmente, si el empleador de manera unilateral y sin previo aviso de manera intempestiva, consideraba necesario no renovar el contrato, pudiendo inclusive terminar el contrato mucho antes de cumplir el año, el trabajador sólo tendría derecho a las renumeraciones que se encuentren pendientes, y los beneficios que estén acorde a la ley, caso contrario, solo, de no existir renovación expresa o la terminación del empleador, este contrato, puede convertirse en indefinido. (Asamblea Nacional, 2020).

Sin embargo, según García Lemos & García Lemos (2022), esta medida representaba un retroceso en términos de estabilidad laboral al reintroducir una forma similar al contrato a plazo fijo (p. 140), el cual fue abolido en abril de 2015, pero esta vez, de forma simulada a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para afrontar la crisis derivada por el COVID-19, siendo su real objetivo la flexibilización de las relaciones obrero-patrono en menoscabo de los derechos obtenidos de los empleados. Otros expertos señalaron que este contrato también podría equipararse a la figura del contrato eventual, lo cual vulneraba directamente el Principio de Continuidad Laboral.

Según Sánchez V. (2020), esta ley presenta numerosos aspectos que podrían desencadenar un retroceso en el ámbito laboral (p. 199). Si está consagrado en la Constitución del país como un derecho inviolable, no debería ser vulnerado por ninguna circunstancia o legislación que contradiga este principio fundamental. Por un lado, manifiesta las necesidades que pasan las

empresas y/o negocios, pero deja de lado la necesidad laborales de los trabajadores. Aunque ciertamente promueve la contratación laboral, también permite su terminación abrupta, dado que el plazo máximo es de solo 1 año. Así mismo, con este tipo de contratación especial emergente, se autoriza a los empleadores a modificar los contratos mediante la ampliación de las horas de trabajo, la reducción de los días de descanso obligatorio, la disminución del pago por horas extras y otras disposiciones que facilitan la terminación del empleo con o sin costos minúsculos para el empleador. Este enfoque de flexibilización laboral no solo es retroactivo, sino que también vulnera la disposición constitucional en el artículo 11 numeral 4, el cual prohíbe cualquier legislación que limite los derechos constitucionales, incluidos los de los trabajadores. Esto conduce inevitablemente a una mayor precarización de las relaciones y condiciones laborales (La Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores (ILAW), 2022, p. 21-23).

1.3.1 Características del Contrato Especial Emergente.

Las características del Contrato Especial Emergente en Ecuador son las siguientes:

- **Contrato bilateral:** Debe celebrarse con el acuerdo de ambas partes trabajador y empleador.
- **Celebración por escrito:** Debe formalizarse por escrito, según lo establece el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.
- **Duración definida:** Tiene un plazo máximo de 1 año, con la posibilidad de ser renovado una vez por el mismo período.
- **Similaridad con contratos eventuales:** Aunque tiene similitudes con los contratos eventuales en cuanto a la necesidad de detallar la relación laboral por escrito, difiere en cuanto al plazo de duración.
- **Proceso de legalización:** Debe registrarse en la opción de "Registro de contratos" y seguir un formato específico en la plataforma del SUT (Sistema Único de Trabajo). Este registro es obligatorio para que el contrato surta efectos legales y sea reconocido como tal ante la autoridad administrativa.

- **Contenido del contrato:** Debe incluir detalles como la clase de trabajo, la forma de ejecución, la remuneración, el plazo de duración, el lugar de trabajo, la posibilidad de establecer sanciones, entre otros aspectos.
- **Flexibilidad en la jornada laboral:** Puede celebrarse a jornada completa o parcial, con un mínimo de 20 horas y un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de seis días a la semana, sin superar las ocho horas diarias.
- **Estabilidad laboral condicionada:** Al finalizar el plazo acordado, si la relación laboral continúa, el contrato se considera indefinido, brindando cierta garantía de estabilidad. Sin embargo, puede ser terminado unilateralmente por el empleador o el trabajador en cualquier momento, si necesidad de desahucio, ni previo aviso, lo que genera inestabilidad laboral.
- **Descanso solo un día:** El descanso semanal debe ser de al menos veinticuatro horas consecutivas.
- **Remuneración proporcional:** La remuneración y los beneficios de ley son proporcionales a la jornada pactada en el contrato.
- **Pago de horas extraordinarias y suplementarias:** Si el trabajador excede el horario pactado en el contrato, tiene derecho al pago correspondiente según lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo.
- **Flexibilidad en la distribución de la jornada:** El empleador puede solicitar al trabajador que labore en diferentes días de la semana y en distintos horarios, siempre dentro de los límites establecidos por la ley.
- **Opción de compensación de vacaciones:** El empleador tiene la opción de presentar unilateralmente un cronograma de vacaciones al trabajador, ofreciendo la posibilidad de pagarlas en dinero o establecer una compensación de días adicionales trabajados como vacaciones ya devengadas (García Lemos & García Lemos, 2022, p.142-144).

1.3.2 Ventajas y desventajas del Contrato Especial Emergente.

Este tipo de contratación presenta también varias ventajas y desventajas para ambas partes, sin embargo, esta Ley debe ser analizada de forma crítica podría llevarnos a ver las aristas que emergen en este tipo de contratación. Por un lado, los contratos emergentes podrían ser más flexibles en términos de plazos, condiciones y términos, lo que permite a las partes adaptarse rápidamente a situaciones cambiantes durante una emergencia, es decir, que parte de su finalidad es fomentar la contratación de nuevos empleados a través de esta modalidad que es totalmente a la forma tradicional y que permitirá que las empresas puedan aumentar su productividad. Por otro lado, al contratar empleados por tiempo limitado, los empleadores pueden evitar los costos asociados con beneficios a largo plazo, como indemnizaciones (Brito Salazar & López Soria, 2022, p. 386), esta es una ventaja que beneficia a las partes, pues tanto la jornada, las horas y horarios pueden establecerse de acuerdo a la conveniencia de las mismas, a diferencia de los contratos que rigen bajo el Código de Trabajo en donde la carga de horas tanto semanales y mensuales ya están estipuladas y no se pueden negociar.

En este sentido los empleadores pueden contratar trabajadores temporales con habilidades específicas para proyectos puntuales sin incurrir en los costos de formación y desarrollo a largo plazo. Al existir varias modalidades contractuales, las empresas podrían usarlo en nuevas inversiones por lo cual la contratación bajo esta premisa sería viable, si bien es cierto, esta norma no es específica de forma clara que su uso exclusivo es mientras dure la pandemia, sino más bien se presenta como una opción para que los empleadores la usen a su conveniencia dentro del ámbito laboral. Si el contrato se vence y el empleador no finiquita la relación laboral el empleado pasaría a tener un contrato indefinido, adquiriendo así todos los beneficios que emanan del mismo (Brito Salazar & López Soria, 2022, p.388) una de las finalidades es que se reactive la economía del país, es decir que a través de la contratación emergente se puedan sobrellevar la crisis dejada por la pandemia. Finalmente, reduce el riesgo de contratar a alguien que no se ajuste bien a la empresa o perfil deseado.

En el caso de los empleados, este tipo de contratos permite tener control sobre su horario de trabajo y aceptar trabajos que se ajusten a sus necesidades y compromisos personales. Pueden adquirir experiencia en diferentes industrias o proyectos, lo que les permite diversificar su currículum y habilidades. Así como también, les permite generar ingresos adicionales al trabajar en proyectos temporales o a tiempo parcial, sin comprometerse a un empleo a largo plazo. Finalmente, al no estar vinculados a un empleador a largo plazo, tienen más libertad para tomar decisiones sobre su carrera y buscar oportunidades que se alineen con sus metas profesionales y personales.

Las desventajas que tiene este tipo de contratación son varias, en primer lugar, partiendo de que esta ley fomenta la reactivación económica del país donde su narrativa se centra en “la sostenibilidad de la producción de las fuentes de ingreso hace alusión de que fue creada con la finalidad de beneficiar a los empresarios, puesto queda aperturas de este modelo de contratación en caso de inversiones nuevas, entre otras (Brito Salazar & López Soria, 2022, p.386). En segundo lugar, la estabilidad laboral respecto al empleado, mismo que es un principio que está enmarcado en el sistema jurídico que afecta lo estipulado en el Art. 325 donde el “Estado garantizará el derecho al trabajo” (Constitución Nacional, 2008), es decir que es un derecho irrenunciable, y al tener este tipo de contrato, una vez culminado el plazo el empleador sólo le cancelará las remuneraciones pendientes, sin que esto conlleve a indemnizaciones. La naturaleza de emergencia de estos contratos podría generar incertidumbre sobre su aplicación y validez legal, las partes podrían aprovecharse de la situación de emergencia para obtener ventajas injustas o imponer condiciones desfavorables en los contratos emergentes.

Es por ello que esta ley fue derogada pues no habían garantías laborales sobre la estabilidad de los empleados con contratos individuales a plazo fijo de esta modalidad, así mismo era una regresión laboral que ponía en desventaja a los empleados a la hora de finiquitar o renovar el contrato, pues sólo el empleador tiene potestad de decir si le renueva o no el contrato, esta ley sin duda mejoro para los empleadores, sin embargo, los que sufrieron la precariedad laboral y vulneración de derechos fueron los empleados.

La vulneración de derechos afecto a los beneficios sociales, el tiempo de descanso, las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador, entre otras, cabe recalcar que esta formalidad de contratos establecidas en la ley emergente más allá de vulnerarlos, deja muchos vacíos legales que permiten dañar a los empleados de forma directa.

Finalmente, su forma de socialización llevo al desconocimiento por parte de los trabajadores y comunidad en general, como ya se ha expuesto este tipo de contratos vulnera los derechos laborales, por ello es imprescindible que su socialización hubiera empezado con los criterios de tanto los grupos sociales como de la sociedad civil, puesto que se pudo haber incluso mejorado la redacción desde una perspectiva que conlleve al orden jurídico sin que este pueda afectar a cualquiera de las partes, evitando así lagunas en cuanto a la anatomía de los artículos presentados, que, si bien varios juristas han manifestado de forma abierta que este contrato emergente no ha cumplido en primer lugar, el principio de estabilidad laboral, y en segundo lugar, es inconstitucional porque viola lo establecido en las garantías constitucionales donde el Estado debe garantizar los derechos laborales. Al no haber sido socializado y debatido de forma correcta este tipo de contrato incumple no sólo la normativa del régimen laboral, sino también afecto los principios y derechos de los empleados y a su vez empleadores. En este sentido cabe mencionar que los principios y la doctrina tienen la finalidad de establecer las garantías laborales a este grupo que es y será el que más se afecte en cambios brusco que fomenten la vulneración de los derechos, en otras palabras, muestra la regresión de derechos laborales para los empleados.

CAPÍTULO II

2.1 Marco Metodológico

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo una metodología exhaustiva que incluyó la búsqueda y análisis de leyes pertinentes para fundamentar legalmente todos los aspectos relacionados con el contrato emergente. Además, se realizaron búsquedas exhaustivas en la literatura jurídica con el objetivo de respaldar y enriquecer el estudio con argumentos, definiciones, así como las ventajas, desventajas, usos, aplicabilidad y derogación del contrato emergente.

En primer lugar, dentro de la búsqueda y análisis de Leyes, se comenzó por identificar y revisar las leyes y regulaciones pertinentes relacionadas con el tema del contrato emergente. Esto incluyó un análisis detallado de disposiciones legales a nivel local, nacional e internacional que pudieran tener relevancia en el contexto del estudio.

Posteriormente, se realizó una búsqueda exhaustiva en la literatura jurídica disponible, incluyendo artículos académicos, revistas especializadas y otras fuentes confiables, esta revisión bibliográfica se llevó a cabo con el propósito de obtener una comprensión profunda de los antecedentes, conceptos, principios y aplicaciones del contrato emergente desde una perspectiva teórica y práctica.

El análisis bibliográfico se centró en identificar y evaluar las diversas perspectivas y argumentos presentados en la literatura jurídica revisada. Se prestaron especial atención a las opiniones de expertos, precedentes legales relevantes y estudios de casos que pudieran contribuir a enriquecer la comprensión y el análisis del contrato emergente.

2.1.1 Enfoque

La metodología adoptada en esta investigación se caracterizó por un enfoque descriptivo y explicativo, los cuales de acuerdo con Hernández Sampieri et al (2014), permiten describir y explicar los fenómenos estudiados (p.88-98). Se buscó explicar de manera clara y detallada los diferentes aspectos del

contrato emergente, incluyendo su naturaleza jurídica, elementos constitutivos, implicaciones legales y casos de aplicación.

2.2 Resultados

El mundo enfrentó una de las mayores crisis sanitarias y sociales en la historia reciente con la llegada del COVID-19. En Ecuador, la declaratoria de la emergencia el 17 de marzo de 2020 marcó el inicio de una lucha prolongada contra la pandemia. Sin embargo, después de 1221 días (Ministerio de Salud Pública (MSP), 2023), finalmente se llegó al momento esperado: el fin de la emergencia por COVID-19. Este hito plantea una serie de cuestionamientos legales, especialmente en lo referente a los contratos en donde hubo múltiples acuerdos, variaciones de sueldos, nuevas formalidades de contratos, entre otros y formalidades laborales que se implementaron durante la crisis. En este contexto, surge la pregunta sobre la procedencia o improcedencia de este tipo de contrato una vez que la emergencia sanitaria ha concluido.

Los contratos son instrumentos fundamentales en las relaciones laborales, mismos que deben de cumplir con lo expuesto el Código de Trabajo en línea con lo establecido en la Constitución ecuatoriana (Constitución Nacional, 2008), es imprescindible manifestar que la pandemia del COVID-19 sometió al mundo a una presión sin precedentes. La crisis sanitaria desencadenó medidas de confinamiento, cierres de negocios y restricciones a la movilidad que afectaron drásticamente la actividad económica y, por ende, el empleo. Muchas empresas se vieron obligadas a recurrir a la reducción de personal, la suspensión temporal de las jornadas de trabajo, e incluso llegar a la terminación unilateral e intempestiva del trabajador, y la modificación de las condiciones laborales para adaptarse a la “nueva realidad”.

Esta situación planteó un problema fundamental en términos de estabilidad laboral y seguridad jurídica respecto al trabajo, los trabajadores se enfrentan a una mayor precariedad laboral, con contratos más vulnerables a cambios repentinos y a una posible explotación por parte de los empleadores. La incertidumbre sobre la duración de la pandemia y sus repercusiones económicas a largo plazo agravó esta situación, ya que dificultó la

planificación y la toma de decisiones tanto para los trabajadores como para las empresas.

Si a esto se le suma una nueva modalidad de contratación que responda a la nueva realidad post-pandémica que dejó una puerta abierta a la vulnerabilidad de los derechos laborales, en varios artículos. Pese que dicha ley se enfocó exclusivamente en la flexibilización de los contratos y la reducción de las protecciones laborales en aras de estimular la actividad económica, creció el riesgo de que se debiliten las salvaguardas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores, como la estabilidad en el empleo, las condiciones laborales justas y la negociación colectiva (Romero San Lucas, 2022, p. 11).

En este sentido, es crucial analizar cómo las disposiciones sobre los contratos emergente pueden afectar específicamente a los trabajadores y qué medidas pueden implementarse para garantizar que se mantengan y fortalezcan sus derechos laborales en el nuevo contexto. Es necesario encontrar un equilibrio entre la flexibilidad necesaria para adaptarse a las circunstancias cambiantes y la protección de los trabajadores contra la explotación y la inseguridad laboral.

En el 2022, el presidente de la República firmó tras la aprobación de la Asamblea Nacional el veto al Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria que permitía derogar la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19 de forma total, sin embargo, no especificaron los motivos exactos, ni fundamentaron que artículos dejarían de estar vigente, provocando nuevamente un conflicto en el marco legal vigente. La Asamblea Nacional en la misma ley que derogaba una parte de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. añadió una disposición que debía de ser agregada al Código De Trabajo donde "...Todas aquellas personas que hayan sido contratadas bajo un contrato emergente y a la fecha de entrada en vigor de esta ley, hayan superado los 90 días del periodo de prueba, dichos contratos tendrán el carácter de indefinidos...", pero el Presidente Guillermo Lasso la vetó en su totalidad a finales de julio del 2022, este veto hace que la Asamblea Nacional no pueda volver a usar este proyecto de ley durante 1 año,

es decir que la misma tendrá la oportunidad de presentar este proyecto de ley después de un año sin hacerle ningún tipo de modificación y ahora este no será discutido por los asambleísta simplemente pasaría de forma directa al Registro oficial dándole nuevamente vigencia a todo lo que en ella se manifieste. Al día de hoy, en la actualidad, la ya han transcurrido el lapso de mas de 1 año 8 meses, desde que se dictó el Veto presidencial al Proyecto de Ley Reformativo, teniendo, además, que la pandemia por COVID-19 llegó a su fin, de manera oficial, tanto a nivel mundial como nacional desde el 11 de mayo del 2023, por lo que facilita el volver a solicitar la derogación de un tipo de contratación, que específicamente fue aprobado para afrontar la crisis por la Emergencia de COVID-19.

Esta ley como ya se han analizado los puntos en donde las aristas son evidentes, no puede ser agregada al Código de Trabajo, por cuanto es inconstitucional, por cuanto viola los principios de legalidad y de retroactividad de la ley, ya que el contrato es parte de la legislación laboral, así como también es un derecho constitucional y al no estar legítimamente regulados por el Código de trabajo en todo lo que conlleva el proceso de contratación así como la de finalización, entonces esta figura al no tener peso legal pierde su efecto. Como parte del problema está el desconocimiento de la normativa vigente, y si a esto se le suma la desesperación de hallar una nueva oportunidad laboral provocó que muchos empleados acepten este tipo de contratos, sin saber que sus derechos estaban siendo violentados.

Desde un punto de vista legal, la improcedencia de estos contratos una vez finalizada la Emergencia por COVID-19, dentro de la cual fue dictada y promulgada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la misma encuentra fundamentos sólidos en el principio de temporalidad y excepcionalidad. Los contratos especiales emergentes fueron creados como una respuesta inmediata a una situación extraordinaria y transitoria. Su razón de ser se desvanece con el cese de la emergencia sanitaria, lo que implica que carecen de fundamento jurídico una vez que la normalidad ha sido restaurada.

Sin embargo, una vez finalizada la emergencia por COVID-19, es viable que el legislativo entre a revisar y debatir nuevamente la derogación de dicho tipo de contrato emergente. En una primera instancia, el presidente de la República de dicho período vetó parcialmente la ley, argumentando la

necesidad de ajustes y modificaciones para adaptarla a la nueva realidad post pandemia.

La situación se complicaba aún más por el hecho de que, a pesar de haber finalizado la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, algunos empleadores continúan aplicando el contrato especial emergente en la práctica, sin que existan mecanismos efectivos de control y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo. Esta falta de fiscalización y aplicación de las disposiciones legales contribuía a la vulnerabilidad de los trabajadores y a la falta de claridad en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales en el contexto post emergencia.

En este sentido, resultaba evidente la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión por parte de las autoridades competentes, así como de promover un diálogo constructivo y participativo entre los diferentes actores sociales para abordar los desafíos laborales de manera integral y respetuosa con los derechos humanos. Solo así se podría garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores y una transición justa hacia una nueva normalidad post pandemia.

Después del fin de la pandemia y la derogación del Contrato Especial Emergente Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222 estipulado tanto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como en su Reglamento General, debe surgir una restauración de la normalidad en cuanto a las formas contractuales laborales. Retomarse el estándar pre pandémico, donde se establecen 40 horas semanales, equivalentes a 240 al mes, junto con un sueldo básico unificado de \$460. Todos los beneficios y derechos estipulados en el Código de Trabajo se mantengan intactos, asegurando así condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores. Sin embargo, en situaciones de gravedad, se ha establecido el teletrabajo como la única forma de continuar desempeñando las labores, garantizando la seguridad y el bienestar tanto de los empleados como de la comunidad en general. Este enfoque refleja un equilibrio entre la adaptación a nuevas circunstancias y el respeto por los derechos laborales fundamentales.

2.3 Discusión

Los resultados obtenidos del diagnóstico revelan la complejidad de las relaciones laborales durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. La emergencia generó una serie de desafíos legales y sociales, especialmente en lo que respecta a los contratos laborales y las condiciones de empleo. Durante este período, se observó una rápida adaptación de las empresas y trabajadores a nuevas modalidades contractuales y ajustes en las condiciones laborales para hacer frente a la "nueva realidad".

La situación planteó interrogantes sobre la validez y conveniencia de los contratos emergentes una vez concluida la emergencia sanitaria. Estos contratos, diseñados como una respuesta inmediata a la crisis, introdujeron una mayor precariedad laboral y vulnerabilidad para los trabajadores, con cambios repentinos en las condiciones de empleo y una posible explotación por parte de los empleadores.

La aprobación y posterior veto parcial de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario reflejó las tensiones entre la necesidad de flexibilizar las normativas laborales para estimular la actividad económica y la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la persistencia de la aplicación de la ley de contrato emergente después del fin de la emergencia sanitaria evidenció la falta de claridad y coherencia en la normativa post emergencia.

El veto total y la prohibición temporal de volver a presentar el proyecto de ley ofrecieron una oportunidad para reflexionar sobre las implicaciones de la normativa y explorar alternativas más adecuadas para abordar los desafíos laborales en la etapa post pandemia. Sin embargo, la incertidumbre sobre la posibilidad de reintroducir la ley generó preocupación entre diversos sectores de la sociedad.

Finalmente, la restauración de las condiciones laborales pre pandémicas, junto con la adopción de medidas que garanticen la seguridad y el bienestar de los trabajadores, podría reflejar un equilibrio entre la adaptación a nuevas circunstancias y el respeto por los derechos laborales fundamentales y constituyentes.

CONCLUSIONES

- La duración prolongada de la pandemia planteó desafíos únicos en cuanto a la gestión de los contratos laborales, por ello se expuso un análisis detallado de las disposiciones contractuales vigentes y las regulaciones laborales pertinentes, que permitieron conocer de primera mano cómo fue el proceso de contratación en pandemia.
- El Contrato Especial Emergente de trabajo, fue introducido en la legislación ecuatoriana, con la finalidad de impulsar la sostenibilidad de la economía de las empresas en medio de la crisis sanitaria del COVID-19 que provocó un estancamiento laboral y económico.
- La experiencia con el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, resaltó la importancia de revisar y adaptar la normativa legal a las circunstancias cambiantes, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia por COVID-19. Es crucial que las leyes y políticas respondan de manera eficaz a las necesidades de la sociedad en diferentes contextos, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos fundamentales ya estipulado tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución.
- Aunque la ley fue creada con la finalidad de sostener la economía de las empresas y brindar la sostenibilidad de los empleos, parecía más bien que eran soluciones tanto a corto como a largo plazo para las empresas.
- Este estudio teórico proporcionó una oportunidad para comprender mejor las implicaciones legales y prácticas de los contratos establecidos durante la pandemia y su impacto en las relaciones laborales.
- La implementación del contrato especial emergente, representa un retroceso en términos de estabilidad laboral al permitir la contratación por tiempo definido en situaciones que podrían no justificarla plenamente.

Esto reintroduce una forma similar al contrato a plazo fijo, el cual había sido abolido previamente.

- El Artículo 19 de la Ley Organica de Apoyo Humanitario generó una gran controversia y debate en la sociedad y entre expertos en derecho laboral. Las críticas y los casos ante la Corte Constitucional de Justicia evidencian la preocupación por el impacto negativo que esta medida ha tenido en los trabajadores y en las relaciones laborales en general.

RECOMENDACIONES

Las autoridades legislativas revisen periódicamente la legislación laboral para adaptarla a las circunstancias cambiantes, especialmente en situaciones de crisis como la que se dio por la pandemia COVID-19. Esto garantizará que las leyes y políticas respondan eficazmente a las necesidades de la sociedad sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores, como paso con el contrato especial emergente.

El Legislativo debe volver a presentar el Proyecto de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, derogando en especial el Art.19 del Contrato Especial Emergente y su Reglamentación, toda vez que ya se encuentra finalizada de hecho la emergencia sanitaria por Pandemia COVID-19 desde mayo del 2023, tanto a nivel mundial, como nacional, y toda vez que el Veto presidencial del que fue objeto el Proyecto de Ley Reformativa hasta la fecha ya ha transcurrido más de 1 año 8 meses, y con esto asegurar que se respeten los derechos laborales de los trabajadores y se promueva la estabilidad y continuidad laboral, otorgando una mayor seguridad jurídica a la clase obrera.

Fomentar el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno para discutir y negociar condiciones laborales justas y equitativas. Sin que estos conduzcan a la violación de derechos laborales como constitucionales.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2016). *la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de desempleo*. Registro Oficial N° 720. Obtenido de <https://tinyurl.com/2dmme88h>
- Asamblea Nacional. (2020 a). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Oficio No. AN-SG-2020-0355-O. Obtenido de <https://tinyurl.com/28g65zlu>
- Asamblea Nacional. (2022). *Veto total a la Ley Derogatoria a Ley de Apoyo Humanitario*. Quito: Oficio No. T.285. SGJ -22-0142. Obtenido de <https://tinyurl.com/2yfk8mg>
- Brito Salazar, D. M., & López Soria, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher*, 7(3-2), 380-392. doi:doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1161
- Cabezas Albán, V. D. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Luris Dictio [online]*, 177-194. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/iudi/n26/2528-7834-iudi-26-00177.pdf>
- Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. (2020). *Informe de Situación COVID-19 Ecuador No. 8*. Obtenido de <https://tinyurl.com/2692luw4>
- Constitución Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial 449. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- García Lemos, D., & García Lemos, A. (2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 138-147.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta. Edición). McGRAW-HILL. Obtenido de <https://tinyurl.com/23azqlec>

- La Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores (ILAW). (2022). Memorial de amicus curiae en la revisión de constitucionalidad de la ley orgánica de apoyo humanitario,. *dentro del Caso No. 49-20-IN Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de <https://tinyurl.com/2cokgwhf>
- Ministerio de Salud Pública (MSP). (2023). Ecuador se suma a la decisión de la OMS de poner fin a la emergencia en salud pública por COVID-19. Quito. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/ecuador-se-suma-a-la-decision-de-la-oms-de-poner-fin-a-la-emergencia-en-salud-publica-por-covid-19/>
- Ministerio de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de <https://tinyurl.com/2yds34w>
- Ministerio de trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT 2020-077*. Obtenido de <https://tinyurl.com/29sew9a2>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*. Obtenido de <https://tinyurl.com/28c2sgeo>
- Monesterolo Lencioni, G. A. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, vol. 1(núm. Esp.8), 79-118. doi:<https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>
- Naciones Unidas. (2018). *Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos*. Obtenido de <https://tinyurl.com/ynaglpdl>
- Pazmiño, F. (2021). ¿Qué impacto tuvo la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano? *Universidad San Francisco de Quito*, 1-18. Obtenido de <https://tinyurl.com/22vp9b8z>
- Romero San Lucas, A. (2022). El contrato especial emergente y su incidencia en los derechos de los trabajadores (Thesis Magister). *Universidad estatal Península de Santa Elena UPSE*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7903/1/UPSE-MDC-2022-0019.pdf>

Sánchez V., M. (2020). El principio de la estabilidad laboral en el Ecuador: Un Análisis a partir del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020 -220. [Thesis Bachor]. *Universidad de Otavalo*. Obtenido de <https://tinyurl.com/272dtdbt>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Miskyri Cisneros, Kenya Isabel**, con C.C: # **0952095073** autora del **componente práctico del examen complejo: El Contrato Especial Emergente Posterior Al Fin De La Emergencia Por Pandemia COVID-19**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de Justicia 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, 23 de abril del 2024

f. _____

Miskyri Cisneros, Kenya Isabel

C.C: **0952095073**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El Contrato Especial Emergente Posterior Al Fin De La Emergencia Por Pandemia COVID-19.		
AUTOR(ES)	Kennya Isabel, Miskyri Cisneros		
REVISOR/TUTOR	Mendoza Colamarco, Elker Pavlova		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad De Jurisprudencia, Ciencias Sociales Y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de Justicia de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de abril de 2024	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Pandemia, Contratos Emergentes, Reformas Laborales, Derechos Laborales, Reducción de Jornada Laboral, Acuerdos Ministeriales.		
RESUMEN:	<p>La pandemia de COVID-19 impactó profundamente en Ecuador, resultando en medidas de confinamiento que cerraron empresas y generaron una disminución económica y social significativa. En respuesta, se implementó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para mejorar las condiciones laborales durante la pandemia. El problema de la investigación se centra en el persistente uso que se sigue dando al contrato emergente después del fin de la emergencia de pandemia COVID-19, cuestionando su viabilidad legal. La relevancia de la investigación radica en abordar desafíos legales, y sociales producidos por pandemia, y la protección de los derechos laborales. Se identifica un abuso de la legislación laboral, violentando los derechos de trabajadores, vulnerando el principio de estabilidad laboral. El objetivo de la investigación es identificar problemáticas surgidas en los contratos durante la pandemia, evaluar estrategias adoptadas para abordar desafíos contractuales post pandémicos, y analizar ventajas y desventajas de los contratos emergentes. Se aborda la situación laboral en Ecuador durante la pandemia de COVID-19 y la posterior finalización de la emergencia sanitaria. Destacándose así los desafíos en los contratos laborales, la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y la derogación parcial de la ley antes de la confirmación oficial del fin de la pandemia. Se explica que el uso persistente de los contratos emergentes post pandemia y su impacto legal y ético. Además, analiza las reformas laborales implementadas durante la pandemia, como el teletrabajo y la reducción de la jornada laboral, así como las ventajas y desventajas del contrato emergente.</p> <p>The COVID-19 pandemic deeply impacted Ecuador, resulting in confinement measures that shuttered businesses and led to a significant economic and social downturn. In response, the Organic Law of Humanitarian Support was implemented to improve working conditions during the pandemic. The research problem focuses on the persistent use of the emergency contract beyond the end of the COVID-19 pandemic emergency, questioning its legal viability. The relevance of the research lies in addressing legal and social challenges produced by the pandemic and the protection of labor rights. There is identified abuse of labor legislation, violating workers' rights and undermining the principle of job stability. The objective of the research is to identify issues arising in contracts during the pandemic, evaluate strategies adopted to address post-pandemic contractual challenges, and analyze the advantages and disadvantages of emergency contracts. The labor situation in Ecuador during the COVID-19 pandemic and the subsequent end of the health emergency are addressed. This highlights the challenges in labor contracts, the implementation of the Organic Law of Humanitarian Support, and the partial repeal of the law before the official confirmation of the end of the pandemic. It explains the persistent use of post-pandemic emergency contracts and their legal and ethical impact. Additionally, it analyzes labor reforms implemented during the pandemic, such as telecommuting and the reduction of the workday, as well as the advantages and disadvantages of the emergency contract.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-983335943	E-mail: ab.kennyamiskyri@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			