



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**El contrato emergente y su afectación a la estabilidad laboral.**

**AUTOR:**

**Solano García, Patricio Alexander**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de Abogado de  
los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**TUTOR:**

**Dr. Compte Guerrero, Rafael Enrique, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**14 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Solano García, Patricio Alexander**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

**Dr. Compte Guerrero, Rafael Enrique, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**Dra. Nuria Pérez y Puig-Mir de Wright, PhD.**

**Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Solano García, Patricio Alexander**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El contrato emergente y su afectación a la estabilidad laboral** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Solano García, Patricio Alexander**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Solano García, Patricio Alexander**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El contrato emergente y su afectación a la estabilidad laboral** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024**

**EL AUTOR:**

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

**Solano García, Patricio Alexander**

# TESIS PATRICIO SOLANO final

**3%**  
Textos sospechosos



- 3% Similitudes**
  - < 1% similitudes entre comillas (ignorado)
  - 1% entre las fuentes mencionadas
- 3% Idiomas no reconocidos (ignorado)**
- 63% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)**

Nombre del documento: TESIS PATRICIO SOLANO final.docx  
ID del documento: c0101547ca54270a727856b77946f996d6bce99b  
Tamaño del documento original: 104,37 kB  
Autores: []

Depositante: Paola Maria Toscanini Sequeira  
Fecha de depósito: 20/9/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 20/9/2024

Número de palabras: 5997  
Número de caracteres: 41.892

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/reglamento_general_ley_orga...">www.igualdad.gob.ec</a> 36 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (79 palabras)
2	<a href="https://www.tce.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Ley-Organica-de-Apoyo-Humanitario.pdf">www.tce.gob.ec</a> 28 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (71 palabras)
3	Documento de otro usuario #9a3454 El documento proviene de otro grupo 28 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (70 palabras)
4	repositorio.pucesa.edu.ec http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4404/1/UAD-D-Pozo-Granizo-Jonathan-Andre... 25 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (61 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/331715685/3/T-UCSG-PRE-JUR-DE-DM-300.pdf.bt 20 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #405b16 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	<a href="https://dspace.unach.edu.ec/">dspace.unach.edu.ec</a>   Repositorio Digital UNACH: El contrato laboral especial eme... 19 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

**TUTOR**

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

**Dr. Compte Guerrero, Rafael Enrique, Mgs.**

## Dedicatoria

*A mi hija,*

*Myosotis Patricia,*

*la luz de mi días y por quién estoy dispuesto a superarme.*

## **Agradecimientos**

*A mi hermana,  
Krysthell Dennisse Chuchuca García,  
por su constante apoyo e inspiración en la prosecución de esta meta.*



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**DR. RAFAEL ENRIQUE COMPTE GUERRERO, MGS.**  
TUTOR

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

**Dra. Nuria Pérez y Puig-Mir de Wright, PhD.**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

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

**Ab. Angela Paredes**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia  
**Carrera:** Derecho  
**Período:** SEMESTRE A-2024  
**Fecha:** 14 de agosto del 2024

### ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**EL CONTRATO EMERGENTE Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL**” elaborado por la estudiante **Solano García, Patricio Alexander**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de XXXXX, lo cual la califica como APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.

---

**DR. COMPTE GUERRERO, RAFAEL ENRIQUE, MGS.**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>PROBLEMÁTICA</b> .....	3
<b>OBJETIVOS</b> .....	4
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	5
<b>CAPÍTULO I</b> .....	6
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>1.1 LAS MEDIDAS LEGALES Y LABORALES ADOPTADAS FRENTE AL COVID-19</b>	6
<b>1.1.1 LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO</b> .....	6
<b>1.1.2 FLEXIBILIZACIÓN DE NORMAS LABORALES</b> .....	7
<b>1.2 LA ESTABILIDAD LABORAL</b> .....	8
<b>CAPÍTULO II</b> .....	14
<b>ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA</b> .....	14
<b>2.1 IMPACTO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL</b> .....	14
<b>2.2 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y ADAPTACIÓN POST- PANDEMIA</b> .....	19
<b>CONCLUSIONES</b> .....	21
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	22
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	23

## RESUMEN

El principal objetivo del contrato especial emergente, instaurado con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, era el otorgar mejores condiciones que ayuden a mitigar las consecuencias económicas y sociales ocasionadas por la propagación de la pandemia del COVID-19, de tal forma que se permitían varios ajustes y cambios en jornadas laborales, además de importantes cambios a nivel salarial, esto con la finalidad de evitar despidos masivos debido a las condiciones económicas. No obstante, este contrato se ha extendido hasta los días en que se redacta el presente trabajo investigativo (2024), lo cual genera un importante debate respecto de la vulneración a derechos del trabajador e importantes afectaciones a la estabilidad laboral. Pese a que existe un importante sector de la sociedad (empleadores) que defienden su continuidad como una forma de mantener un equilibrio económico, el problema legal radica en que se perpetua la precariedad laboral en un ámbito en el que la 'emergencia' inicial ha sido superada ya. Es por esto que se propone una reforma del marco normativo con el objetivo de establecer directrices claras encaminadas al establecimiento de condiciones dignas laborales que incluyan contratos estables en el contexto post-pandemia, garantizando la protección laboral frente a posibles abusos basados en la existencia de una normativa cuya principal razón de ser (la pandemia COVID-19) ya no existe.

**Palabras Clave:** contrato especial emergente, estabilidad laboral, ley orgánica de apoyo humanitario, precariedad laboral, reforma laboral.

## ABSTRACT

The main objective of the emerging special contract, established with the promulgation of the Organic Law of Humanitarian Support, was to grant better conditions that help mitigate the economic and social consequences caused by the spread of the COVID-19 pandemic, in such a way that Several adjustments and changes in working hours were allowed, in addition to important changes at the salary level, this in order to avoid massive layoffs due to economic conditions. However, this contract has been extended until the days in which this investigative work is written (2024), which generates an important debate regarding the violation of worker rights and important effects on job stability. Although there is an important sector of society (employers) that defend its continuity as a way of maintaining economic balance, the legal problem lies in the perpetuation of job insecurity in an area in which the initial 'emergency' has been already surpassed. This is why a reform of the regulatory framework is proposed with the objective of establishing clear guidelines aimed at establishing decent working conditions that include stable contracts in the post-pandemic context, guaranteeing labor protection against possible abuses based on the existence of a regulations whose main reason for existence (the COVID-19 pandemic) no longer exists.

**Keywords:** emerging special contract, labor stability, organic humanitarian support law, work precariousness, labor reform.

## **INTRODUCCIÓN**

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto profundo en la economía y sociedad de Ecuador. En respuesta, el gobierno adoptó medidas como el contrato especial emergente, previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que permitió a los empleadores ajustar jornadas laborales y salarios para evitar despidos. Aunque esta medida fue crucial durante la emergencia, su prolongación más allá de la crisis sanitaria ha suscitado preocupación, ya que la reducción de salarios y la inestabilidad laboral afectan directamente la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

La extensión del contrato especial emergente, más allá del término oficial de la emergencia sanitaria en mayo de 2023, ha generado un clima de incertidumbre entre los trabajadores ecuatorianos. Este contrato permite a los empleadores mantener jornadas laborales reducidas y salarios por debajo del Salario Básico Unificado (SBU), lo que ha provocado una disminución en los ingresos y ha afectado la seguridad laboral. Esta situación no solo impacta la capacidad de los empleados para cubrir sus necesidades básicas, sino que también afecta su bienestar emocional, creando un entorno laboral precario e inestable.

El uso continuado del contrato especial emergente revela una serie de vulneraciones de derechos laborales. Las medidas inicialmente diseñadas para situaciones de emergencia se han convertido en una herramienta que algunos empleadores utilizan para maximizar la flexibilidad laboral a expensas de la seguridad y el bienestar de los empleados. La reducción de salarios y jornadas laborales, junto con la práctica de renovar contratos a plazo fijo en lugar de ofrecer contratos indefinidos, perpetúa un ciclo de inestabilidad y precarización laboral. Estas prácticas contravienen los principios fundamentales de

estabilidad y protección laboral que deben prevalecer en cualquier sociedad que aspire a ser justa y equitativa.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de analizar profundamente el impacto del contrato especial emergente en la estabilidad laboral en Ecuador. Este estudio se propone evaluar la extensión de estos contratos más allá del período de emergencia, identificar los mecanismos de vulneración de derechos laborales y analizar las implicaciones socioeconómicas y psicológicas para los trabajadores.

## **PROBLEMÁTICA**

La implementación del contrato especial emergente durante la pandemia en Ecuador se consideró una medida esencial para mitigar las consecuencias económicas y sociales provocadas por la crisis sanitaria. Este contrato permitió a los empleadores ajustar las jornadas laborales y los salarios, evitando despidos masivos. Sin embargo, su prolongación más allá de la emergencia sanitaria en mayo de 2023 ha suscitado preocupaciones sobre posibles abusos y violaciones a los derechos laborales, ya que las condiciones extraordinarias se extendieron más allá del contexto para el que fueron concebidas.

La persistencia de este contrato después de la pandemia ha generado un entorno laboral precario para muchos trabajadores en Ecuador. La posibilidad de reducir jornadas y salarios bajo este régimen impacta negativamente en la calidad de vida de los empleados, quienes enfrentan inseguridad financiera y falta de estabilidad laboral. Además, la renovación continua de contratos a corto plazo, en lugar de ofrecer empleos

permanentes, perpetúa la incertidumbre, comprometiendo los principios fundamentales que deberían proteger los derechos laborales y asegurar la estabilidad de los trabajadores.

El aprovechamiento indebido de las medidas excepcionales contempladas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario refleja una falta de adaptación a la nueva realidad post-pandemia y subraya la urgente necesidad de reformas que restablezcan los derechos laborales y aseguren condiciones de trabajo dignas en Ecuador. La persistencia de estos contratos emergentes, a pesar de su carácter inicialmente temporal, evidencia una explotación de lagunas legales y una resistencia a regresar a las normativas laborales convencionales. Es esencial abordar esta problemática para evitar la normalización de prácticas laborales que menoscaban los derechos de los trabajadores y desequilibran el mercado laboral ecuatoriano.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el impacto del contrato especial emergente en Ecuador y su afectación a la estabilidad laboral en el contexto post-pandemia, con el fin de proponer medidas que promuevan condiciones laborales más equitativas y estables.

## **Objetivos Específicos**

1. Evaluar la extensión del contrato especial emergente más allá del período de emergencia sanitaria en Ecuador y su incidencia en la estabilidad laboral de los trabajadores.
2. Identificar los principales mecanismos de vulneración de derechos laborales asociados al uso prolongado del contrato especial emergente, incluyendo la reducción de jornadas laborales y salarios.
3. Analizar las implicaciones socioeconómicas y psicológicas de la práctica de renovar contratos a tiempo fijo en lugar de ofrecer contratos indefinidos, en términos de generación de incertidumbre y precariedad laboral para los trabajadores ecuatorianos.



# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 LAS MEDIDAS LEGALES Y LABORALES ADOPTADAS FRENTE AL COVID-19

La pandemia de COVID-19 trajo consigo una crisis de dimensiones inéditas, afectando gravemente tanto la economía como el mercado laboral en todo el mundo. En Ecuador, ante la urgencia de la situación, el gobierno implementó diversas medidas legales y laborales con el objetivo de paliar los efectos negativos de la crisis sanitaria sobre los trabajadores y las empresas, buscando proteger el empleo y mantener la estabilidad económica en un entorno de gran incertidumbre. Estas medidas fueron diseñadas para proporcionar flexibilidad a los empleadores, proteger los empleos y asegurar un mínimo de ingresos para los trabajadores durante los momentos más críticos de la pandemia. (Ministerio de Salud Pública, 2020)

#### 1.1.1 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020) en su artículo 19 establece el "Contrato especial emergente", un tipo de contrato de trabajo por tiempo definido diseñado para situaciones emergentes o nuevas inversiones empresariales. El contrato especial emergente en Ecuador, con una duración de hasta un año renovable por igual período, establece jornadas laborales entre 20 y 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de seis días. La remuneración y los beneficios se ajustan proporcionalmente. Si la relación laboral continúa tras el término del contrato, este se convierte en indefinido. Pozo Granizo (2023), considera que el mencionado cuerpo normativo, expedido en junio de 2020, introdujo medidas cruciales para

salvaguardar la estabilidad laboral y económica durante la crisis del COVID-19. Entre sus medidas más destacadas se encuentran:

- Contrato Especial Emergente: Diseñado para permitir que los empleadores ajusten temporalmente las horas de trabajo y los salarios de sus empleados con el objetivo de evitar despidos masivos y mantener las operaciones durante la emergencia sanitaria (Loayza, 2021).
- Teletrabajo: Esta ley facilitó la adopción del teletrabajo como una opción viable para continuar con las actividades laborales, asegurando el cumplimiento de las restricciones de movilidad y distanciamiento social (Bonilla, 2021).
- Suspensión de Contratos: Se permitió la suspensión temporal de contratos, permitiendo a los empleados acceder al seguro de desempleo y otras ayudas económicas temporales.

### **1.1.2 Flexibilización de Normas Laborales**

Durante la pandemia de COVID-19, el Ministerio de Trabajo adoptó diversas medidas para mitigar los efectos laborales y económicos negativos. Entre estas, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 del 12 de marzo de 2020 promovió el teletrabajo como una opción para mantener la continuidad empresarial. Más adelante, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 del 15 de marzo de 2020 introdujo medidas laborales excepcionales que permitieron ajustes temporales en las condiciones laborales, mientras que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081 del 28 de marzo de 2020 autorizó la reducción y modificación de jornadas laborales, junto con ajustes salariales proporcionales. Estas normativas se complementaron con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que ofreció licencias tanto

remuneradas como no remuneradas para los trabajadores afectados por la pandemia o con responsabilidades de cuidado familiar.

Estas políticas reflejaron el esfuerzo del gobierno ecuatoriano por ofrecer flexibilidad y apoyo, fomentando el diálogo y los acuerdos entre empleadores y empleados. Además de ayudar a preservar empleos durante la crisis económica, estas medidas contribuyeron a mantener la estabilidad operativa de las empresas.

Estas disposiciones subrayan la relevancia de implementar políticas laborales adaptables en situaciones de emergencia como la pandemia de COVID-19. Sin embargo, también subrayan la necesidad de un monitoreo continuo y una evaluación crítica para asegurar que dichas medidas no solo sean efectivas en el corto plazo, sino que también promuevan la equidad y la estabilidad laboral a largo plazo en Ecuador.

## **1.2 LA ESTABILIDAD LABORAL**

La estabilidad laboral, entendida como la continuidad en el empleo y la protección contra despidos injustificados, está profundamente arraigada en la legislación ecuatoriana. Tanto la Constitución de la República, en su artículo 326, como el Código del Trabajo, aseguran que los trabajadores no pueden ser despedidos sin causa justa, proporcionando un marco de seguridad y permanencia en el trabajo. Este principio no solo salvaguarda la permanencia laboral, sino que también abarca derechos como un salario justo, prestaciones sociales, y condiciones dignas en el entorno laboral.

No obstante, mantener este equilibrio puede ser complicado en tiempos de crisis económica o emergencias, como lo demostró la pandemia del COVID-19. Durante estos

períodos, medidas temporales, como la reducción de jornadas laborales o la adopción de contratos especiales, pueden ser necesarias para enfrentar las dificultades del mercado laboral. Sin embargo, es fundamental que tales medidas respeten los derechos fundamentales y sean implementadas de manera justa y transparente, asegurando que cualquier ajuste temporal no comprometa la estabilidad laboral a largo plazo.

### **1.2.1 EL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo es un acuerdo fundamental dentro del marco legal laboral que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. Este acuerdo establece los términos y condiciones bajo los cuales un individuo se compromete a realizar un trabajo para un empleador a cambio de una compensación económica.

En la legislación laboral ecuatoriana, se reconocen diversos tipos de contratos de trabajo, cada uno con características específicas. El contrato indefinido es el más común y se caracteriza por no tener una duración determinada. En este tipo de contrato, el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral y solo puede ser despedido por causas justificadas de acuerdo con la ley. Por otro lado, el contrato a plazo fijo establece una duración específica, y su vigencia termina automáticamente al cumplirse el plazo acordado, salvo que las partes decidan renovarlo o transformarlo en un contrato indefinido.

Otro tipo de contrato es el contrato por obra o servicio determinado, el cual se utiliza para trabajos específicos con una duración limitada, y finaliza una vez que se ha completado el proyecto o servicio para el cual fue celebrado. Además, se encuentra el contrato de temporada, común en sectores como la agricultura y el turismo, que está vinculado a períodos específicos del año en los que la actividad laboral es intensiva.

La normativa laboral ecuatoriana establece derechos mínimos para los trabajadores, tales como el salario mínimo, jornadas máximas de trabajo, vacaciones pagadas, y garantías de seguridad y salud ocupacional. Estos derechos tienen el objetivo de proteger a los trabajadores y asegurar condiciones laborales justas y equitativas en el país.

Cabe destacar que, según la ley ecuatoriana, el contrato de trabajo puede ser tanto verbal como escrito. No obstante, para ciertos tipos de contratos, como el a plazo fijo o por obra determinada, la legislación exige que estos sean formalizados por escrito. Esta formalización es crucial para evitar conflictos y asegurar claridad en las condiciones laborales desde el inicio de la relación laboral (Polilegal S.A., 2024).

### **1.3 LEGISLACIÓN COMPARADA**

#### **1.3.1 ESPAÑA**

Durante la pandemia de COVID-19, España implementó una serie de medidas destinadas a proteger el empleo y los derechos laborales en respuesta a la crisis económica y sanitaria. Una de las primeras acciones adoptadas fue la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los sectores más afectados, como turismo, comercio y hostelería. Esta medida buscó aliviar la carga económica sobre las empresas y ayudar a mantener los puestos de trabajo.

Asimismo, se promovió el trabajo a distancia como una alternativa para continuar con las actividades laborales mientras se respetaban las medidas de distanciamiento social. En paralelo, se introdujeron los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE),

que permitieron la suspensión temporal de contratos sin que los empresarios tuvieran que cotizar durante el período de inactividad, con el fin de evitar despidos masivos.

Para proteger la estabilidad económica de los trabajadores, se establecieron subsidios de desempleo que no requerían una cotización previa. También se introdujo un subsidio específico para el empleo doméstico y se creó un subsidio excepcional para trabajadores con contratos temporales. Adicionalmente, se extendió el derecho a prestaciones por desempleo a aquellos trabajadores que se encontraban en período de prueba o que habían renunciado a un empleo debido a la pandemia, en casos donde la oferta de trabajo no se concretó. (Fita, 2021)

Otra medida fue la consideración de la baja por COVID-19 como accidente de trabajo, otorgando una mayor protección a los trabajadores contagiados. Se introdujo el Ingreso Mínimo Vital para prevenir la pobreza y la exclusión social, beneficiando a personas en situación de vulnerabilidad económica.

El Plan MECUIDA se estableció para favorecer la conciliación laboral y familiar, permitiendo a los trabajadores adaptar o reducir su jornada para cuidar a familiares afectados por la pandemia o debido al cierre de centros educativos y de atención. (Fita, 2021)

### **1.3.2 ARGENTINA**

El 19 de marzo de 2020, mediante el Decreto N° 297/20, se instauró el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO), que determinó qué actividades se consideraban esenciales y, por lo tanto, podían continuar operando de manera presencial. Para el resto

de los trabajadores, se dispuso que quedarían exentos de asistir físicamente a sus lugares de trabajo, debiendo, cuando fuera posible, realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, conforme a lo estipulado por la Resolución N° 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (Franconi, 2021)

En cuanto a las enfermedades laborales, el Decreto N° 367/20 estableció que el COVID-19 sería considerado una enfermedad profesional para aquellos trabajadores en actividades esenciales. Además, la Resolución N° 21/20 del Ministerio de Trabajo dispuso que los empleadores debían informar a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) sobre los empleados que trabajaran desde sus domicilios, proporcionando detalles específicos como nombre, dirección y frecuencia de las tareas realizadas en el hogar. Esta normativa consideró el domicilio declarado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, lo que implicó que las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo se aplicaran también al teletrabajo. (Franconi, 2021)

El 30 de julio de 2020, el Congreso de la Nación aprobó la Ley 27555, estableciendo los marcos legales mínimos para la regulación del teletrabajo en actividades que lo permitieran. Esta ley diferenció claramente entre el "Teletrabajo de la Emergencia", impuesto unilateralmente y sin posibilidad de reversibilidad, y el "Teletrabajo Tradicional", que debía ser adoptado voluntariamente y podía ser revertido. Sin embargo, la nueva ley entraría en vigencia 90 días después de finalizado el ASPO, por lo que no se aplicó durante la emergencia sanitaria. Mientras tanto, la regulación del teletrabajo se basó en el marco legal existente y la buena fe de las partes contratantes. (Franconi, 2021)

Finalmente, mediante la Resolución N° 54/2021 del Ministerio de Trabajo, se estableció que la Ley 27555 entraría en vigor el 1º de abril de 2021. No obstante, la aplicación

efectiva de esta ley generó debates, especialmente debido a la Resolución 142/2021, que estipuló que el trabajo remoto realizado durante las restricciones sanitarias no podría ser considerado como un acuerdo escrito de teletrabajo, requerido por el artículo 7º de la Ley 27555. Este artículo exigía la voluntariedad expresada por escrito para el cambio a la modalidad de teletrabajo, salvo en casos de fuerza mayor debidamente acreditada, generando confusión sobre su implementación. Durante la pandemia, el teletrabajo se consolidó como una modalidad laboral esencial para mitigar los riesgos de contagio y mantener la operatividad económica.



## **CAPÍTULO II**

### **ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA**

#### **2.1 ANÁLISIS DEL CAPITULO III DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO: 'MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO'**

La legislación implementada con ocasión de la pandemia introduce varias medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en Ecuador en respuesta a la emergencia causada por la pandemia de COVID-19. A continuación, se analizarán los artículos del 16 al 25, confrontándolos con los derechos laborales consagrados en la Constitución y el Código del Trabajo.

##### **Artículo 16: Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo**

Permite modificar las condiciones económicas de la relación laboral por acuerdo mutuo. La Constitución garantiza estabilidad y protección laboral. A pesar de que esta medida tiene como objetivo la preservación de empleos, puede significar también una vulneración a la estabilidad laboral en caso de que los acuerdos no sean realmente voluntarios o si los empleadores abusan de la falta de transparencia.

##### **Artículo 17: Sanción al Incumplimiento del Acuerdo**

El Artículo 17 establece sanciones por incumplimiento de los acuerdos laborales, incluyendo el aumento de indemnizaciones por despido injustificado. Estas sanciones tienen el objetivo de proteger a los trabajadores, pero su efectividad depende de una implementación y supervisión judicial adecuadas. Sin una adecuada vigilancia y aplicación de las sanciones, la medida podría resultar ineficaz, sin lograr el propósito de proteger los derechos de los trabajadores de manera efectiva.

### **Artículo 18: Condiciones Mínimas para la Validez de los Acuerdos**

El Artículo 18 impone la necesidad de transparencia y eficiencia en el uso de recursos empresariales para que los acuerdos laborales sean válidos. Aunque la medida busca promover una gestión clara y eficiente, la obligatoriedad de estos acuerdos para todos los trabajadores podría afectar los derechos individuales de negociación. Esta disposición podría llevar a situaciones en las que los trabajadores se vean obligados a aceptar condiciones que no se ajustan a sus necesidades individuales.

### **Artículo 19: Contrato Especial Emergente**

El Artículo 19 introduce contratos temporales para situaciones emergentes. Si bien estos contratos pueden ser necesarios durante emergencias, su uso prolongado puede perpetuar la precariedad laboral y afectar la estabilidad del empleo. Es crucial que la aplicación de estos contratos sea estrictamente temporal y esté sujeta a una supervisión rigurosa para evitar abusos y asegurar que se mantengan condiciones laborales dignas.

### **Artículo 20: Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo**

El Artículo 20 permite la reducción de la jornada laboral hasta un 50% en situaciones de fuerza mayor. Aunque esta medida ofrece flexibilidad para evitar despidos, la reducción proporcional de salarios y beneficios puede tener un impacto negativo significativo en el sustento de los trabajadores. Es fundamental que esta reducción sea justificada y limitada en el tiempo para no comprometer la calidad de vida de los empleados.

### **Artículo 21: Goce de Vacaciones**

El Artículo 21 permite a los empleadores establecer unilateralmente el cronograma de vacaciones. La facultad de los empleadores para fijar este cronograma puede contravenir el derecho de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones de acuerdo con sus necesidades personales. Esta medida podría percibirse como una restricción a la libertad del trabajador, afectando su bienestar y equilibrio entre vida laboral y personal.

### **Artículos 22 y 23: Prestaciones del Seguro de Desempleo**

Los Artículos 22 y 23 facilitan el acceso a las prestaciones del seguro de desempleo. La implementación automática de estas prestaciones representa una medida positiva que proporciona una red de seguridad en tiempos de crisis. Sin embargo, es crucial asegurar que todos los trabajadores elegibles puedan acceder a estos beneficios de manera justa y equitativa, evitando exclusiones injustificadas.

### **Artículo 24: Priorización de Contratación a Trabajadores y Bienes Locales**

El Artículo 24 fomenta la contratación de trabajadores locales y la adquisición de bienes provenientes de proveedores locales. Esta medida puede fortalecer la economía local y proteger empleos, pero es importante garantizar que no se excluyan injustamente a trabajadores y empresas calificados de otras regiones, respetando los principios de igualdad de oportunidades.

### **Artículo 25: Estabilidad de Trabajadores de la Salud**

El Artículo 25 garantiza estabilidad laboral a los trabajadores de la salud contratados durante la emergencia. Esta disposición reconoce el valor crucial del trabajo realizado por estos profesionales durante la crisis y refuerza el compromiso con la estabilidad y el bienestar de los trabajadores en este sector esencial.

En conjunto, estas disposiciones tienen implicaciones complejas para los derechos laborales. La flexibilidad introducida puede llevar a una precarización del empleo, afectando la estabilidad y seguridad de los trabajadores. Los contratos temporales y la reducción de jornada, aunque necesarios durante emergencias, deben ser aplicados con restricciones claras y supervisión adecuada para evitar abusos. Es esencial equilibrar las necesidades empresariales con la protección de los derechos laborales, asegurando una implementación efectiva y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones para mantener la equidad y la justicia en el entorno laboral.

## **2.2 IMPACTO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

La implementación y prolongación del Contrato Especial Emergente han llevado a una reducción significativa en la estabilidad laboral. Estos contratos temporales permiten a los empleadores reducir jornadas y salarios, lo cual, si bien es útil en tiempos de crisis, perpetúa una situación de incertidumbre para los trabajadores. En lugar de contratos indefinidos que ofrecen seguridad y continuidad, los empleados se encuentran en un ciclo de contratos temporales, lo que disminuye su capacidad para planificar a largo plazo y afecta su bienestar económico y emocional.

Los ajustes salariales permitidos bajo el Contrato Especial Emergente han afectado negativamente la seguridad económica de los trabajadores. Los salarios reducidos, aunque justificables durante la emergencia, han continuado más allá de la crisis sanitaria, lo que compromete la calidad de vida de los empleados. La incapacidad para garantizar

un ingreso estable y adecuado afecta no solo a los trabajadores, sino también a sus familias y al consumo general, impactando de manera adversa en la economía local.

La persistencia de medidas de flexibilización laboral ha conducido a una creciente precarización del empleo, caracterizada por condiciones laborales más inestables y una erosión de los derechos laborales, tales como el acceso a beneficios sociales y la seguridad en el empleo. Este fenómeno contraviene los principios de estabilidad laboral consagrados en la Constitución y el Código del Trabajo de Ecuador, creando un entorno laboral más vulnerable y menos protegido para los trabajadores.

La incertidumbre laboral y la reducción de beneficios afectan negativamente la moral y la productividad de los empleados. La falta de seguridad en el empleo y la percepción de vulnerabilidad pueden resultar en una disminución del compromiso y la motivación, lo que impacta directamente en la eficiencia y efectividad en el trabajo. Estas condiciones no solo perjudican a los trabajadores, sino que también pueden llevar a las empresas a experimentar una disminución en la productividad y en la calidad del trabajo.

La prolongación de contratos temporales y la falta de estabilidad laboral amplifican la inseguridad en el empleo. Los trabajadores enfrentan la constante posibilidad de pérdida de empleo o de cambios en las condiciones laborales, generando un ambiente de estrés y ansiedad. Esta inseguridad no solo afecta la salud mental y emocional de los empleados, sino que también puede incrementar la rotación de personal, un fenómeno que resulta costoso y disruptivo para las organizaciones.

Además, la flexibilización laboral puede intensificar la desigualdad y la exclusión en el mercado de trabajo. Los trabajadores con menos habilidades o en posiciones más

vulnerables son los más afectados por la inestabilidad laboral, lo que agrava la brecha entre diferentes grupos de trabajadores. Esta desigualdad puede perpetuar ciclos de pobreza y exclusión social, creando barreras adicionales para el desarrollo económico y social del país.

### **2.3 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y ADAPTACIÓN POST-PANDEMIA**

El Contrato Especial Emergente fue implementado como una medida temporal para mitigar el impacto económico de la pandemia y evitar despidos masivos, permitiendo a los empleadores ajustar las jornadas laborales y los salarios de los trabajadores. Esta flexibilidad resultó crucial durante los momentos más críticos de la emergencia sanitaria. Sin embargo, la extensión de esta medida más allá del fin oficial de la emergencia en mayo de 2023 ha suscitado serias inquietudes. La prolongación del Contrato Especial Emergente ha comenzado a afectar negativamente los derechos laborales y la estabilidad del empleo, generando un entorno de incertidumbre para los trabajadores.

La flexibilización laboral, aunque necesaria durante la crisis, ha conducido a una mayor precarización del empleo. Las condiciones laborales se han vuelto más inestables, y los trabajadores enfrentan un aumento en la inseguridad respecto a su empleo y sus ingresos. Esta situación parece contravenir los principios de estabilidad laboral establecidos en la Constitución de Ecuador y el Código del Trabajo, que garantizan la permanencia en el empleo y la protección contra despidos injustificados. En este contexto, es fundamental que el gobierno considere la derogación de esta medida para restablecer condiciones laborales más justas y estables. La continuación de medidas de

flexibilización sin una revisión adecuada perpetúa un entorno laboral vulnerable y menos protegido, afectando negativamente la moral y productividad de los trabajadores.

Además, la prolongación de los contratos temporales y la reducción de beneficios salariales han afectado la seguridad económica de los trabajadores. Los salarios reducidos comprometen la calidad de vida de los empleados y sus familias, afectando el consumo y, en última instancia, la economía local. Esta situación subraya la necesidad de derogar el Contrato Especial Emergente y restaurar los salarios a niveles adecuados, asegurando así una recuperación económica más equitativa y sostenible.

## CONCLUSIONES

La elaboración del presente trabajo investigativo ha llevado al autor a las siguientes preclusiones al respecto:

1. Restauración de Derechos Laborales: La prolongación del Contrato Especial Emergente más allá de la emergencia sanitaria ha llevado a la vulneración de los derechos laborales garantizados en la Constitución y el Código del Trabajo de Ecuador. Esto hace necesaria la inmediata derogación del contrato.
2. Impacto Económico y Jurídico en los Trabajadores: La reducción de jornadas laborales y salarios permitida ha tenido un efecto considerable sobre la estabilidad económica y social de los trabajadores, al tiempo que contraviene principios fundamentales de la legislación laboral. Esta medida ha puesto en evidencia la necesidad de restaurar la equidad y la seguridad en el empleo. La derogación de estas disposiciones resulta esencial para devolver a los trabajadores un entorno laboral que respete los derechos y proporcione estabilidad económica y social.
3. Reducción de la Precariedad Laboral: La extensión de contratos temporales y la flexibilización laboral han contribuido a perpetuar la precariedad en el empleo, afectando de manera desproporcionada a los trabajadores más vulnerables.



## RECOMENDACIONES

1. Derogación del Contrato Especial Emergente: Se recomienda la derogación inmediata del Contrato Especial Emergente, ya que su prolongación más allá de la emergencia sanitaria ha resultado en la vulneración de derechos laborales fundamentales. Es imperativo restablecer las condiciones laborales previas para asegurar la estabilidad y seguridad económica de los trabajadores.
2. Reforma Integral de la Legislación Laboral: Realizar una revisión y reforma integral de la legislación laboral vigente, con el fin de equilibrar la necesidad de flexibilidad económica de las empresas con la protección de los derechos de los trabajadores. Esto incluye la actualización de normativas para adaptarse a las nuevas realidades post-pandemia sin comprometer la seguridad laboral.
3. Implementación de Contratos Estables: Promover la transición hacia contratos laborales indefinidos y estables, reduciendo la dependencia de contratos temporales y emergentes. Esto contribuirá a la seguridad en el empleo y al bienestar económico de los trabajadores, asegurando un mercado laboral más justo y equitativo.
4. Fortalecimiento de Mecanismos de Supervisión y Control: Establecer mecanismos robustos de supervisión y control para prevenir abusos laborales. Estos mecanismos deben incluir inspecciones regulares y sanciones severas para empleadores que infrinjan la normativa laboral, garantizando así la protección continua de los derechos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*, Art. 19: Contrato especial emergente. Registro Oficial, Suplemento 229, 22 de junio de 2020.
- Bonilla, M. S. (2021). *Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16473>
- Fita, F. (2021). La pandemia COVID-19, mercado de trabajo y medidas laborales en España. *Cielo Laboral*, 3, 1-14. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/fita\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/fita_noticias_cielo_n3_2021.pdf)
- Franconi, A. I. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la legislación argentina. *Cielo Laboral*. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/argentina\\_franconi\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/argentina_franconi_noticias_cielo_n4_2021.pdf)
- Lluquin, A. F., & Reino Guaño, J. E. (2023). *El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores*. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10642>
- Loayza, J. (2021). *Nuevos tipos de contrato de trabajo en el Ecuador*. Censu Consultores. <https://censusconsultores.com.ec/nuevos-tipos-de-contrato-de-trabajo-en-el-Ecuador/>

Ministerio de Salud Pública. (2020, marzo). *Coronavirus COVID-19 en Ecuador*.

Ministerio de Salud Pública. <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid19-Ecuador/>

Polilegal S.A. (mayo 8, 2024). Tipos de contratos de trabajo en la normativa laboral ecuatoriana. Recuperado de <https://polilegal.ec/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-la-normativa-laboral-ecuatoriana/>

Pozo, J. A. (2023, noviembre). *Contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador* [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/93054a00-3c3a-405f-ab2b-f6008abc7360/content>



**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, **Solano García, Patricio Alexander**, con C.C: 0706293123, autor del trabajo de titulación: **El contrato emergente y su afectación a la estabilidad laboral** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 14 de agosto del 2024

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

Nombre: **Solano García, Patricio Alexander**

C.C: **0706293123**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El contrato emergente y su afectación a la estabilidad laboral.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Solano García, Patricio Alexander		
<b>TUTOR</b>	Compte Guerrero, Rafael Enrique		
<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>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	14 de agosto del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	23
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	derecho laboral, derecho empresarial, derecho económico		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	contrato especial emergente, estabilidad laboral, ley orgánica de apoyo humanitario, precariedad laboral, reforma laboral.		

**RESUMEN/ABSTRACT** El contrato especial emergente fue introducido en Ecuador bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para mitigar los efectos económicos de la pandemia de COVID-19. Esta medida permitía a los empleadores ajustar temporalmente las jornadas laborales y los salarios para evitar despidos masivos y mantener la operatividad de las empresas durante la emergencia sanitaria. Sin embargo, su prolongación más allá del fin oficial de la emergencia en mayo de 2023 ha generado preocupaciones significativas sobre la vulneración de derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores.

Los empleadores argumentan que la flexibilidad del contrato especial emergente sigue siendo necesaria para adaptarse a las condiciones económicas inciertas y mantener la viabilidad de las empresas. Estas medidas permiten ajustes necesarios sin recurrir a despidos, cruciales para la recuperación económica post-pandemia. Sin embargo, los trabajadores y defensores de los derechos laborales señalan que la extensión indefinida de estos contratos perpetúa la precariedad laboral, con salarios reducidos y falta de seguridad en el empleo, contraviniendo los principios de estabilidad laboral establecidos en la Constitución y el Código del Trabajo de Ecuador.

Para abordar este problema, se propone una revisión y reforma de la legislación laboral vigente. Se deben establecer condiciones claras y temporales para el uso de contratos emergentes y asegurar una transición hacia contratos más estables y justos. Esto implicaría definir límites temporales estrictos, criterios específicos para su aplicación y mecanismos de supervisión para prevenir abusos, garantizando así condiciones de trabajo dignas y estables en el contexto post-pandemia.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b>	E-mail:
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette</b>	
	Teléfono: +593-994602774	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	