



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

TEMA:

Inconstitucionalidad del contrato especial emergente

AUTOR (ES):

Miranda Lara, Bryan Roberto

Rivadeneira Cano, Roberto Andrés

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

30 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 **Miranda Lara, Bryan Roberto, y Rivadeneira Cano, Roberto Andrés**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR (A)

f. _____

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 30 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

Nosotros, **Miranda Lara, Bryan Roberto**
Rivadeneira Cano, Roberto Andrés

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inconstitucionalidad del contrato especial emergente**, previo a la obtención del título de **Abogado** 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

LOS AUTORES

f. 

Miranda Lara, Bryan Roberto

f. 

Rivadeneira Cano, Roberto Andrés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

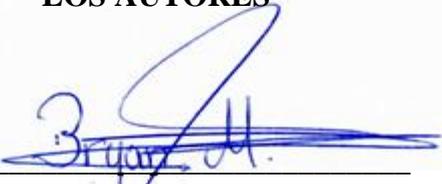
Nosotros, **Miranda Lara, Bryan Roberto**

Rivadeneira Cano, Roberto Andrés

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inconstitucionalidad del contrato especial emergente**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

LOS AUTORES

f. 

Miranda Lara, Bryan Roberto

f. 

Rivadeneira Cano, Roberto Andrés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE DE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Inconstitucionalidad del contrato emergente

4% Textos sospechosos

4% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
18% Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: INCONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE.docx	Depositante: Bryan Miranda Lara	Número de palabras: 13.477
ID del documento: a198c024c0d4172faa2671fb91be784531f44daf	Fecha de depósito: 26/8/2024	Número de caracteres: 90.207
Tamaño del documento original: 473.94 kB	Tipo de carga: url_submission	
Autores: Bryan Miranda Lara, Roberto Rivadeneira cano	fecha de fin de análisis: 26/8/2024	

Ubicación de las similitudes en el documento:

EL TUTOR

f.

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

LOS AUTORES

f.

Miranda Lara, Bryan Roberto

f.

Rivadeneira Cano, Roberto Andrés

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta maravillosa etapa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para Dios, mis padres, mis hermanas, mis sobrinos y a mis tías. Muchas gracias a ustedes por su apoyo en cada proyecto de mi vida.

Bryan Miranda

Agradezco a Dios y a la Mater, por ser mi luz y refugio
en los momentos más difíciles.

A mis padres, Hugo y Lynda, por su amor y apoyo incondicional.

A mis hermanas, Nadia y Emilia, por ser mi inspiración
y motivarme a dar lo mejor de mí cada día.

A mis abuelos, Roberto y Andrés, por ser un ejemplo de fortaleza y amor.

Roberto Rivadeneira

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, cuya guía y amor incondicional han sido mi mayor inspiración a lo largo de mi vida. Su presencia constante en cada momento de incertidumbre y éxito ha sido mi fortaleza y el faro que me ha permitido seguir adelante.

A mi familia, especialmente a mis padres, Daisy y Roberto, cuyo amor, apoyo y ejemplo han iluminado mi camino en cada paso de este proceso. Su inspiración y sacrificio han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

A mis queridas hermanas y tías, Natasha, Madeleine, Maritza y Anita, por su incondicional confianza en mis sueños y por estar siempre a mi lado, incluso en los momentos más difíciles. Su apoyo y cariño han sido un pilar esencial en mi vida. A mis amigos y compañeros de la universidad quienes han estado conmigo siempre y han compartido cada etapa de mi vida con alegría y lealtad. Su amistad ha sido un regalo invaluable.

Y a mis sobrinos, Lucas y Enzo, que han llenado mis últimos años de una alegría indescriptible. Su risa y amor han sido una fuente constante de felicidad y motivación.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.

Bryan Miranda

A mis padres, Hugo y Lynda,
por ser la fuerza detrás de cada uno de mis logros.

A mis hermanas, Nadia y Emilia,
por llenar de alegría cada paso de este camino,

y a mi hermano Matías,
por siempre cuidarme desde el cielo.

Roberto Rivadeneira



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. Zavala Egas, Leopoldo Xavier Mgs.

DECANO

f. _____

Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginette Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ab. Mendoza Colmarco, Elker Pavlova Mgs.

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

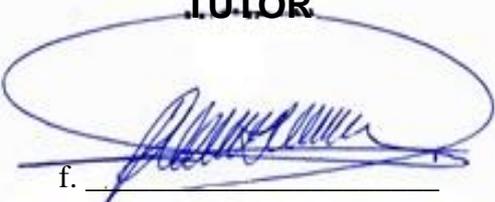
Carrera: Derecho

Período: A-2024

Fecha: 30 de agosto del año 2024

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Inconstitucionalidad del contrato especial emergente**, elaborado por los estudiantes *Miranda Jara, Bryan Roberto, y Rivadeneira Cano, Roberto Andrés*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de (9) *Nueve*, lo cual lo califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

TUTOR



f. _____

Ab. Moñar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	3
1.1 Realidad histórica: la crisis sanitaria del COVID 19 y sus efectos en el Ecuador	3
1.2 Constitución de la República del Ecuador	4
1.2.1 Principio de supremacía constitucional	5
1.2.2 Principio de no regresividad de derechos.....	6
1.3 Código del trabajo	8
1.4 Principios del derecho al trabajo.....	10
1.4.1 Principio de estabilidad laboral.....	11
1.4.2 Principio de intangibilidad laboral.	13
1.4.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos	14
1.4.4 Principio de protección	16
1.5 Contrato individual de trabajo a tiempo indefinido	17
CAPITULO 2.....	19
2.1 La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	19
2.2 El contrato especial emergente	20
2.3 El control abstracto de constitucionalidad.....	22
2.4 Acción pública de inconstitucionalidad 49-20-in y acumulados	23
2.5 Criterios de la Corte Constitucional para la declaratoria de inconstitucionalidad	25
2.6 Inconstitucionalidad del contrato emergente	27
2.7 Observaciones al proyecto de ley derogatoria a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	30
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35

RESUMEN

Como resultado de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID 19, nace el contrato especial emergente, el cual fue establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como respuesta a la recesión económica que enfrentaba el país. Sin embargo, la introducción de esta modalidad contractual ha generado un debate importante y significativo sobre la compatibilidad con los principios y derechos constitucionales. Se desea determinar la inconstitucionalidad del contrato especial emergente, argumentando que este tipo de contrato vulnera principios y derechos adquiridos de los trabajadores, como la estabilidad laboral y la irrenunciabilidad de derechos. Para ello, se utiliza el principio de proporcionalidad como método interpretativo, de igual manera como lo hace la Corte Constitucional del Ecuador el cual está constituido por cuatro elementos que son: tener un fin constitucionalmente válido, que sea idóneo, necesario y la proporcionalidad en sentido estricto, estos factores son de obligatorio cumplimiento. En el desarrollo del trabajo se emplearon diversos métodos de investigación, los cuales permitieron realizar una evaluación detallada de la incompatibilidad del contrato especial emergente con los preceptos constitucionales. Las técnicas y métodos aplicados por la Corte Constitucional para interpretar y resolver las incompatibilidades entre las normas y la Constitución permiten conocer de manera detallada los criterios que se utilizan para la interpretación. Estos análisis son importantes para llevar a cabo un control de constitucionalidad, ya que facilitan la identificación de los posibles conflictos de leyes y la existencia o no de inconstitucionalidad.

Palabras Claves: Inconstitucionalidad, Contrato especial emergente, Corte Constitucional, estabilidad laboral, no regresión de derechos, Covid-19.

ABSTRACT

As a result of the health crisis caused by the COVID-19 pandemic, the special emergency contract was established, as outlined in the Organic Law of Humanitarian Support as a response to the economic recession the country was facing. However, the implementation of this contractual modality has sparked significant and meaningful debate regarding its compatibility with constitutional principles and rights. The aim is to determine the unconstitutionality of the special emergency contract, arguing that this type of contract undermines workers' acquired principles and rights, such as job stability and the non-waivability of rights. To this end, the principle of proportionality is used as an interpretative method, as employed by the Constitutional Court of Ecuador, which consists of four elements: having a constitutionally valid purpose, being suitable, necessary, and proportional in the strict sense, all of which are mandatory criteria. Various research methods were employed in the development of the work, allowing for a detailed evaluation of the incompatibility of the special emergency contract with constitutional precepts. The techniques and methods applied by the Constitutional Court to interpret and resolve the incompatibilities between norms and the Constitution provide a detailed understanding of the criteria used for interpretation. These analyses are crucial for conducting constitutional review, as they facilitate the identification of potential legal conflicts and the determination of whether unconstitutionality exists.

Keywords: *Unconstitutionality, Special Emergency Contract, Constitutional Court, Job Stability, Non-Regression of Rights, Covid-19*

INTRODUCCIÓN

El Contrato especial emergente surge en el marco de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, fue implementado para enfrentar la crisis sanitaria, económica y social que atravesaba el país por la pandemia a causa del COVID 19. Esta ley fue diseñada para optimizar las condiciones laborales durante la emergencia sanitaria, reincorporando la modalidad contractual a plazo fijo. Sin embargo, tras el fin de la pandemia en mayo del 2023, la vigencia y aplicabilidad de este contrato han generado un debate significativo en el cual se demuestra los principios que han sido vulnerados por esta modalidad contractual. La controversia se origina por el conflicto que hay con los principios fundamentales de la Constitución que están siendo mermados con la utilización de este tipo de contrato, porque permite que haya condiciones laborales menos favorables que la establecidas en la normativa. Este conflicto plantea la necesidad de evaluar la constitucionalidad de dicho contrato utilizando la metodología de la Corte Constitucional que es la proporcionalidad y se conforma de cuatro elementos: fin constitucionalmente válido, que sea idóneo, necesario y la proporcionalidad en sentido estricto y son de obligatorio cumplimiento.

Este proyecto se centra en la inconstitucionalidad del contrato especial emergente, analizando sus efectos legales y la posible infracción de los derechos constitucionales. El problema central de esta investigación radica en la persistencia de la aplicación de este contrato a pesar de la ausencia de una emergencia sanitaria y la falta de una regulación óptima ha conducido a la afectación de los derechos consagrados en la Carta Magna. La falta de regulación ha producido una precarización laboral debido al estilo que posee porque es temporal y flexible dejando al trabajador en un estado vulnerabilidad. Este análisis no solo pretende determinar la inconstitucionalidad del contrato especial emergente, sino que también se desea aportar de cómo se deben manejar las medidas legislativas al momento de una crisis para de esta manera garantizar en todo momento que los derechos de los trabajadores no se vulneren ni vean reducidos.

CAPÍTULO 1

1.1 Realidad histórica: la crisis sanitaria del COVID 19 y sus efectos en el Ecuador

En febrero del 2020, Ecuador fue uno de los primeros países de Latinoamérica en resultar afectado por la pandemia del COVID 19, revelando así los problemas que ya existían en el área de la salud, la economía y la estructura del país. El 16 de marzo de 2020, el presidente de aquel entonces emitió un decreto de estado de excepción por emergencia sanitaria, el cual tenía como objetivo evitar la propagación del virus y aplacar los efectos que este tendría en la sociedad y en el sistema de salud.

En el contexto de la crisis sanitaria COVID 19, este tuvo un gran impacto en el tema laboral, dichas disposiciones provocaron una disminución drástica en la actividad económica. Esta recesión económica llevó a una pérdida relevante de empleo ya que muchas empresas cerraron temporalmente y otras permanentemente, teniendo como consecuencia una interrupción significativa y difícil en la economía mundial. Debido a este virus la sociedad tuvo que ajustarse al teletrabajo con la finalidad de mantener el distanciamiento social y para evitar la propagación de este, varias empresas tuvieron que adaptarse a este ámbito laboral que fue algo complicado ya que no se contaba con una infraestructura tecnológica adecuada para esta forma de trabajo.

La pandemia ayudó a que se le dé mayor importancia a la salud y al bienestar en el ambiente laboral, las compañías que continuaron con sus servicios tuvieron que llevar a cabo estrictos protocolos de salud. Las medidas de confinamiento y las restricciones de movilidad desencadenaron una recesión económica significativa, dando como resultado el aumento del desempleo en el Ecuador. En consecuencia, debido al impacto económico negativo que se estaba llevando a cabo, el gobierno implementó varias medidas para apoyar a las empresas y a los trabajadores afectados, con el fin de mitigar la pérdida de ingreso y apoyar a los sectores afectados. Con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, como medidas para mantener las condiciones de empleo y hacer frente al desempleo, establece requisitos para el acceso al seguro

de desempleo, permite la reducción de la jornada laboral y reintroduce el contrato a plazo fijo a través del contrato especial emergente, flexibilizando las condiciones laborales.

1.2 Constitución de la República del Ecuador

Para poder comprender de manera adecuada acerca de la inconstitucionalidad de las normas, debemos remitirnos a la Constitución de la República del Ecuador (CRE). Hay que considerar que una Ley Suprema en sentido general es la base o el fundamento de la forma en la que funciona un Estado. La Norma Suprema pretende principalmente declarar y definir en su contenido aquellos derechos y garantías fundamentales de los ciudadanos, así como delimitar las funciones del poder o autoridad.

En el caso del Ecuador, tal como se encuentra señalado en la CRE (2008) “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia” (art. 1), con esto se puede entender que al ser un Estado constitucional de derechos tanto los actos públicos como privados se encuentran sometidos a la Carta Magna. En un sistema constitucional, al ser la Norma Fundamental, las demás normas o leyes que componen el sistema jurídico deben de estar supeditadas y alineadas a la Constitución, de tal forma que procure poseer eficacia jurídica.

En la Constitución de la República del Ecuador (CRE) se puede encontrar de forma expresa el principio de supremacía en el artículo 424 en donde se declara que “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídica”. El hecho de que el principio de supremacía se encuentre expresado dentro de la norma refuerza el enfoque constitucionalista del sistema jurídico ecuatoriano, siendo la Carta Magna el eje central de este mismo y como las demás leyes y actos deben de ajustarse a lo que manifiesta. Además, en el siguiente artículo 425 acerca del orden jerárquico de las normas en su tercer inciso indica que en casos de conflicto entre normas de distinta jerarquía se aplicará la norma jerárquica superior.

En este orden de ideas, la Constitución es la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento y por lo tanto es diferente del resto de normas. De acuerdo con Pactet y Melin-Soucramanien (2011) una manera de definir la Ley Suprema es la siguiente:

Si se define materialmente, es decir, en función de su contenido, la Constitución se entiende como todas las reglas relativas a la desconcentración y al ejercicio del poder, que figuren o no en los textos escritos y, en lo afirmativo, cualquiera que sea la categoría jurídica que revele el texto.

Si se define formalmente, o, para mejor decirlo, orgánicamente, la Constitución se entiende como las reglas que, sea porque han recibido forma distinta, o sea por haber sido expedida o porque no pueda ser revisada sino por un órgano específico, o sea porque fueron promulgadas o no pueden ser revisadas sino mediante un procedimiento específico (p. 59).

Es importante especificar que a partir de la Constitución de Montecristi del 2008 se crea una nueva figura que es la de la Corte Constitucional. El pleno de la Corte Constitucional lo conforman un total de nueve jueces o juezas constitucionales y desempeñaran sus funciones hasta por un periodo de nueve años. Este es el máximo órgano de control y de interpretación constitucional, así como de la administración de justicia constitucional. El precedente constitucional que produzca la Corte es de carácter obligatorio y vinculante. De entre las principales atribuciones del Tribunal Constitucional corresponde de acuerdo con el artículo 436 (CRE) Ser la máxima instancia de interpretación de la Constitución y la de conocer y resolver las acciones públicas de inconstitucionalidad contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado.

Con este preámbulo se puede dar paso a lo que se conoce como acción pública de inconstitucionalidad. La acción pública de inconstitucional se encuentra como tal en la Ley orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Este tipo de acción es un mecanismo que nace del control abstracto de constitucionalidad previsto en el artículo 74 de la mencionada ley. Este tipo de control tiene como objetivo que se pueda garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico cuando existan incompatibilidades entre la Carta Magna y las normas infraconstitucionales.

1.2.1 Principio de supremacía constitucional

El principio de supremacía a priori persigue delimitar el marco jurídico tomando como punto de referencia el contenido de la Carta Magna. La Constitución

es el cimiento de todo aquello que va a formar parte del ordenamiento jurídico, y por lo tanto todas estas demás normas deben de mantener conformidad con las disposiciones de la Carta Magna. En la Norma Suprema se menciona expresamente en los artículos 424 y 425 el principio de supremacía de la Constitución y el orden jerárquico de las leyes, exhibiendo que nos encontramos frente a un ordenamiento jurídico escalonado en grados.

La supremacía de la Constitución radica en los valores y principios que incorpora, ya que estos son el sustento del sistema constitucional. Estos principios representan o manifiestan los ideales sociales y políticos inherentes de la población. De la misma manera, para asegurar el correcto funcionamiento del sistema jurídico desde su estructura, la Constitución debe contener una fuerza normativa eficaz, sin normas que se antepongan.

De acuerdo con Del Rosario (2011) este principio se lo puede observar en su sentido material o su sentido formal. La supremacía en sentido material o axiológico se enfoca en el contenido y la esencia de la Constitución. Esto significa que el contenido (principios y derechos fundamentales) tiene un valor superior, valores fundamentales de la sociedad, y debe orientar la legislación y actos del Estado, debido a que surgen de la voluntad del pueblo. Por otra parte, el sentido formal de supremacía se enfoca en que la Ley Suprema es una norma jurídica de mayor rango en el ordenamiento y que por lo tanto el resto de las normas debe guardar armonía con ella. Esto se relaciona a la jerarquía de las leyes, ubicando a la Constitución por encima de las demás leyes y con el principio de rigidez, al poseer un procedimiento de reforma distinto al de otras leyes.

De la misma manera, el constitucionalista colombiano Vladimiro Naranjo (1987) considera en cuanto a la acepción formal de supremacía que “nace de la autoridad superior que se reconoce a esta por su contenido. Este hecho hace que para su elaboración y modificación se utilicen procedimientos especiales. En esta forma se viene a reforzar su supremacía sobre las demás normas” (p. 255).

1.2.2 Principio de no regresividad de derechos

En la Constitución de la República del Ecuador de 2008, este principio está implícitamente presente y se vincula con la noción de progresividad de los derechos

humanos. La Carta Magna es reconocida por su enfoque integral en la protección de los derechos, incluyendo derechos individuales, colectivos, sociales, económicos, culturales, y los derechos de la naturaleza.

El principio de no regresividad es esencial para la estabilidad y coherencia del ordenamiento jurídico, así como para la protección efectiva de los derechos humanos. Este principio impide que los avances sociales y legales sean desmantelados, asegurando que los derechos de las personas no retrocedan, sino que continúen fortaleciéndose con el tiempo.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) manifiesta que “el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8 Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos” (Art. 11).

Este principio dispone que los derechos que ya han sido alcanzados no pueden ser restituidos o reducidos. Es decir, una vez que ya se ha obtenido un avance en la protección de los derechos puntualmente la de los trabajadores, las políticas o leyes no deben revertir dichos avances ni disminuir el nivel de protección en los derechos que ya están constituidos porque será una situación menos favorable para el empleado y la protección alcanzada estaría cayendo en un detrimento severo. Siguiendo la premisa de este principio en el contexto de derechos humanos, lo que se desea salvaguardar es que los derechos adquiridos no sean eliminados o reducidos y así se puede garantizar el derecho a la progresividad y a la estabilidad laboral.

Este principio también se lo considera como una derivación del criterio de conservación o no derogación de la normativa más favorable para el trabajador, la cual puede ser una norma o regla general en el campo del derecho laboral. De este modo, una medida legislativa que busque restituir o mermar un derecho ya consagrado o empeorar una situación jurídica favorable para el trabajador afectaría de forma impactante este principio, la aplicación de este principio en el derecho laboral es innegable, dado que estos son fundamentales.

Otro principio fundamental en el ámbito del derecho laboral es el de progresividad, se expresa cuando una vez alcanzado un nivel determinado de protección de un derecho, el amplio margen de facultad del legislador en el ámbito

de los derechos sociales se ve limitado, ya que todo retroceso en el nivel de protección logrado plantea problemas constitucionales, ya que se estaría yendo en contra del principio de progresividad.

Acerca de los principios de progresividad y no regresividad, la Corte Constitucional de Colombia expresó lo siguiente:

Todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que contradice al mandato de progresividad... es obvio que la prohibición no puede ser absoluta, sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable y por ello, estar sometido a un control judicial más severo (Sentencia No. C-177/05, 2005, p.6).

En el artículo 11 de la Constitución del Ecuador, se hace énfasis al principio de progresividad y no regresividad, se los aborda en los numerales 4 y 8. En el numeral 4 se establece que los derechos que han sido reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales no podrán ser objeto de reducción o limitación. Es decir, que el Estado no podrá retroceder en la garantía que ya poseían estos derechos. Por otro lado, en el numeral 8, nos asegura que las reformas o cambios legislativos no pueden menoscabar el nivel de protección de los derechos ya establecidos, de manera que, las leyes y políticas nuevas o modificadas deberán respetar, incrementar y mantener el progreso de protección que ya ha sido alcanzado. En conclusión, ambos numerales refuerzan el principio de no regresividad al prohibir la reducción de los derechos y exigir que si existe una modificación esta deberá mantener o mejorar el estándar de la protección de los derechos que han sido reconocidos.

1.3 Código del trabajo

En el Ecuador, el Código de Trabajo (CT) es el cuerpo normativo encargado de regular las relaciones laborales en el país, estableciendo los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Desde su promulgación en 1938, ha sido un pilar para la protección de los derechos laborales, adaptándose en el tiempo a los cambios socioeconómicos a través de diversas reformas que han buscado mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la justicia

social en el ámbito laboral. Su creación fue el resultado de las presiones de los movimientos sindicales y sociales que, durante décadas, lucharon por conseguir un marco normativo que asegurara la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

A lo largo de los años, el Código de Trabajo ha experimentado diferentes reformas que han ampliado y fortalecido las protecciones laborales en Ecuador. Estos cambios han sido necesarios para responder a los desafíos de la globalización, los cambios en el mercado laboral, y las demandas de una fuerza laboral cada vez más diversa y dinámica. El Código ha evolucionado para incluir nuevas modalidades de contratación, medidas de protección social, y normativas sobre seguridad y salud ocupacional, manteniendo su relevancia como instrumento legal en la defensa de los derechos laborales.

Robalino (1994), en su texto Manual de Derecho del trabajo, sobre el CT afirma que “El código de trabajo de 1938 se mantiene en su estructura y en sus disposiciones fundamentales, sustancialmente el mismo, en las sucesivas codificaciones de 1961, 1971 y 1978, que incorporan las diversas reformas de que ha sido objeto” (p.49).

En cuanto a su estructura, el CT se compone de varios libros que abordan importantes aspectos como la contratación laboral, la jornada de trabajo, el salario, las vacaciones, la seguridad e higiene en el trabajo, y la terminación de la relación laboral. Cada uno de estos temas está regulado con el fin de garantizar un equilibrio justo entre las partes involucradas, promoviendo la estabilidad laboral y asegurando que los trabajadores cuenten con condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones. Asimismo, el Código establece mecanismos claros para la resolución de conflictos laborales, ofreciendo una vía legal para que los trabajadores reclamen sus derechos.

El CT también define las obligaciones de los empleadores, quienes deben cumplir con normativas rigurosas en cuanto a la contratación, el pago de salarios justos, la provisión de condiciones seguras y saludables para el trabajo, y el respeto a los derechos colectivos, como la sindicalización y la negociación colectiva. La ley no solo protege a los trabajadores, sino que también promueve prácticas empresariales

responsables y éticas, creando un entorno laboral que favorece el desarrollo económico y social del país.

El Código de Trabajo se basa en varios principios fundamentales que guían su interpretación y aplicación. Entre estos principios destacan el de protección al trabajador; el principio de irrenunciabilidad de derechos; el de estabilidad laboral, que asegura la continuidad del empleo; y el de igualdad y no discriminación, que garantiza un trato justo y equitativo para todos los trabajadores. Estos principios no solo refuerzan las disposiciones legales del Código, sino que también aseguran que las decisiones judiciales en materia laboral se tomen con un enfoque de justicia y equidad.

1.4 Principios del derecho al trabajo

El derecho al trabajo se lo puede interpretar de varias maneras de acuerdo con los puntos de vista doctrinarios. Sin embargo, en el artículo 33 de la Constitución se puede encontrar una definición del derecho al trabajo. Esta manifiesta que por una parte se lo considera un derecho y deber social, y además se lo contempla como un derecho económico que sirve como fuente de realización personal y base de la economía.

A esta descripción constitucional del derecho al trabajo se pueden agregar otras desde la perspectiva de la ciencia del derecho. Desde la perspectiva de Campos (2017), el derecho laboral “es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza de trabajo en concordancia con sus aptitudes y conocimientos” (p. 188). Por otra parte, para el jurista y catedrático colombiano, Velásquez Turbay (2004); el derecho al trabajo es “la posibilidad de ejercer una actividad que permita la manutención del individuo y su familia” (p. 357).

Los principios del derecho al trabajo en Ecuador representan una conquista fundamental en la protección y promoción de los derechos laborales. Estos principios, que incluyen el de estabilidad laboral, el de protección al trabajador, y el de igualdad y no discriminación, forman la base sobre la cual se construye el marco legal laboral del país. Históricamente, estos principios han sido el resultado de luchas sociales y sindicales que buscaron garantizar condiciones dignas para los trabajadores, en un contexto donde la explotación laboral y la falta de derechos eran

comunes. Su inclusión en la legislación ha sido crucial para establecer un sistema laboral que respete y defienda los derechos de los empleados, asegurando un equilibrio entre las partes en la relación laboral.

En ese sentido, los principios del derecho al trabajo no sólo orientan la interpretación de las normas laborales, sino que también actúan como garantías que protegen a los trabajadores frente a posibles abusos. El principio de estabilidad laboral, por ejemplo, asegura que los trabajadores no puedan ser despedidos arbitrariamente. Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de derechos establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que la ley les otorga, incluso si existe un acuerdo entre las partes que lo intente. Este principio es fundamental para evitar que los trabajadores, debido a situaciones de necesidad o presión, acepten condiciones que vulneren sus derechos básicos. Estos principios son esenciales para garantizar que las leyes laborales se apliquen de manera justa y equitativa, protegiendo a los trabajadores en un entorno donde las relaciones de poder pueden estar desequilibradas.

La aplicación y el fortalecimiento de estos principios en Ecuador han significado una verdadera conquista en la lucha por los derechos laborales. A lo largo de los años, la implementación de estos principios ha permitido avances significativos en la justicia laboral, promoviendo la equidad y la protección social. Estos avances no solo han mejorado las condiciones de trabajo, sino que también han contribuido al desarrollo de un mejor entorno laboral, donde los derechos de los trabajadores son reconocidos y respetados como elementos esenciales para el progreso social y económico del país.

1.4.1 Principio de estabilidad laboral

El principio de estabilidad laboral constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral ecuatoriano, al garantizar la continuidad de la relación de trabajo, protegiendo al trabajador contra despidos arbitrarios o injustificados. Este principio se encuentra consagrado en la Constitución y en el Código de Trabajo, estableciendo que, una vez adquiridos ciertos derechos laborales, estos no pueden ser suprimidos o disminuidos sin causa justificada. La estabilidad laboral, por tanto, busca asegurar que el trabajador pueda desarrollar su actividad económica sin la amenaza constante

de la pérdida de su empleo, lo cual es crucial para la seguridad económica y social de los individuos y sus familias.

Según el jurista ecuatoriano Vásquez (2017), en su texto *Nuevo Derecho laboral ecuatoriano*, acerca del principio de estabilidad considera “Una de las características y principios fundamentales del derecho laboral, es la estabilidad que busca, tiene o reclama el trabajador, un afán de permanencia en la fuente de sus ingresos, y como tal entendemos al derecho a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral” (p. 225). De acuerdo con esta concepción, una de las características de este principio es que el trabajador busca la permanencia en el servicio para lograr satisfacer o cubrir sus necesidades económicas a lo largo del tiempo o por la mayor medida de tiempo que esta se pueda prolongar.

En el ámbito jurídico, la estabilidad laboral se manifiesta a través de normas que restringen el despido libre y que exigen una justificación objetiva y razonada para la terminación de la relación laboral. El Código de Trabajo establece causales específicas que permiten al empleador despedir a un trabajador, como faltas graves, incumplimientos contractuales o actos de indisciplina, lo que implica que fuera de estos casos, cualquier terminación unilateral del contrato podría ser considerada ilegal. De este modo, el principio de estabilidad actúa como un contrapeso al poder del empleador, equilibrando la relación de poder en el ámbito laboral.

Para Obando (2019), el principio de estabilidad garantiza el salario, las prestaciones sociales y protege que el trabajador no sea desvinculado. La permanencia en el trabajo se encuentra directamente relacionada con la preparación, capacitación y el rendimiento productivo, la continuidad del trabajador supone una imprescindencia de sus servicios y por lo tanto una mayor dificultad para resolver, por causas injustificadas o no estipuladas en la ley, el contrato de trabajo.

Este principio también se refleja en las protecciones otorgadas a ciertos grupos de trabajadores, quienes gozan de una estabilidad reforzada. Por ejemplo, las mujeres embarazadas, los representantes sindicales, y los trabajadores con discapacidad tienen una protección especial contra el despido, lo cual subraya el compromiso del ordenamiento jurídico con la estabilidad laboral. Esta protección

adicional busca evitar que estos grupos vulnerables sean objeto de decisiones arbitrarias que puedan poner en riesgo su sustento y bienestar.

El principio de estabilidad laboral, al limitar la facultad del empleador para despedir a un trabajador sin causa justificada, fomenta un entorno de confianza y lealtad dentro del ámbito laboral. Al garantizar que los trabajadores no puedan ser despedidos caprichosamente, se promueve un clima de estabilidad y seguridad que beneficia tanto a los empleados como a los empleadores. Este equilibrio contribuye a un desarrollo más armonioso de las relaciones laborales, donde el trabajador puede dedicar sus esfuerzos a su labor con la tranquilidad de que su empleo no será abruptamente interrumpido sin una razón válida.

1.4.2 Principio de intangibilidad laboral.

Es la prohibición al Estado y al legislador de desconocer y limitar de forma injustificada, mediante otras leyes, los derechos que poseen los trabajadores. Por lo tanto, un legislador no puede a través de una nueva ley, disminuir las condiciones favorables que estos ya poseían. Cualquier disposición que esté contraria a la normativa que protege los derechos, no deberá ser aceptada ni valorada y en caso de que las disposiciones hayan sido implementadas, estas deberán ser nulas.

Con el decreto de la ley de apoyo humanitario, se produce una violación grave del principio de intangibilidad, puesto que existe una reducción de la jornada laboral la cual implicaría la disminución de horas aportadas y esto afectaría al salario y a las contribuciones a la seguridad social, dejando en una mala situación al trabajador. Esta situación afecta negativamente las condiciones laborales y denota una regresión en los derechos que han sido garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, puesto que, si se reduce el salario, esto afectará al derecho y a la capacidad de mantener una vida digna, tal como lo manifiesta la Constitución en su artículo 326 numeral 2.

En el análisis del principio de intangibilidad laboral, es esencial considerar la interpretación que ha hecho la Corte Constitucional del Ecuador, donde afirma:

La consagración expresa del principio de intangibilidad de los derechos laborales implica una protección reforzada, además de constituirse en un

límite al poder que obliga a decidir en cuanto a su garantía y protección, y a su vez orienta las actuaciones de los poderes públicos. También, hace que sea más difícil modificar, por cualquier Función del Estado, las conquistas históricas de los derechos de los trabajadores (Sentencia No. 13-17-CN/19, 2017).

1.4.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un elemento esencial en la estructura del derecho laboral ecuatoriano, al establecer que los derechos reconocidos a los trabajadores son inalienables e intransferibles. Este principio tiene como fundamento la protección de los trabajadores frente a cualquier forma de coacción o presión que pudiera llevarlos a renunciar a sus derechos, ya sea de manera expresa o tácita. En un contexto donde la desigualdad de poder entre empleador y empleado es evidente, la irrenunciabilidad asegura que los derechos laborales sean intangibles, impidiendo que cualquier acuerdo que pretenda disminuir o suprimir esos derechos sea considerado válido.

La irrenunciabilidad de derechos se encuentra íntimamente ligada a la función tuitiva del derecho del trabajo, cuya finalidad es proteger al trabajador, considerado la parte débil en la relación laboral. En la práctica, este principio se traduce en la nulidad de cualquier acto o contrato que implique la renuncia a los derechos reconocidos por la ley, ya sea de manera parcial o total. Así, cualquier pacto que contravenga este principio sería ineficaz, y el trabajador podría reclamar sus derechos en cualquier momento, aun cuando hubiera aceptado previamente renunciar a ellos bajo presión o en situaciones de necesidad.

De acuerdo con el jurista peruano, Canelo (2018), el fundamento de este principio “descansa en la necesidad de proteger al trabajador en tanto se encuentra en desventaja en la relación laboral, por estar en una posición de subordinación jurídica y dependencia económica” (p. 266), lo que nos indica que, en una relación laboral, el trabajador es la parte débil.

Además, este principio refuerza la idea de que los derechos laborales son mínimos, es decir, constituyen el umbral básico de protección que no puede ser disminuido por acuerdos privados entre las partes. La jurisprudencia ecuatoriana ha

sostenido consistentemente que cualquier disposición que intente privar al trabajador de estos derechos mínimos debe ser considerada contraria al orden público laboral, y, por tanto, nula. Este enfoque garantiza que los derechos laborales no sean negociables y que cualquier intento de renuncia a ellos sea automáticamente invalidado por el ordenamiento jurídico.

Con respecto al principio de irrenunciabilidad, la Corte Constitucional del Ecuador señaló lo siguiente:

El derecho al trabajo al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano (Sentencia 016-13-SEP-CC, 2013).

El catedrático y tratadista Colombia, Campos (2017), en su obra, Derecho laboral, enfatiza esta característica sobre los derechos laborales y señala “Las normas del derecho laboral son de orden público, puesto que regulan unas relaciones que entrañan un indiscutible interés social o público, como son las que surgen del capital y del trabajo” (p. 193). En este sentido el autor considera que las normas del derecho laboral tienen carácter de orden público, por lo tanto, son imperativas y no pueden negociarse.

El principio de irrenunciabilidad también tiene una función preventiva, al disuadir a los empleadores de intentar obtener ventajas indebidas mediante acuerdos que perjudiquen los derechos de los trabajadores. Al establecer que estos derechos no son negociables, el principio desalienta prácticas desleales o coercitivas que pudieran llevar a los trabajadores a aceptar condiciones laborales inferiores a las establecidas legalmente. De este modo, se asegura que los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico sean efectivamente respetados y aplicados en la práctica.

1.4.4 Principio de protección

El principio protectorio o de protección es un eje central en la configuración del derecho laboral ecuatoriano, concebido para compensar la asimetría existente entre empleadores y trabajadores en la relación de trabajo. Este principio se fundamenta en la idea de que el derecho laboral debe proteger al trabajador, quien es considerado la parte más débil y vulnerable en la dinámica laboral. A través de este principio, el ordenamiento jurídico establece un conjunto de normas y garantías que buscan corregir las desigualdades inherentes a la relación laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores sean salvaguardados frente a posibles abusos de poder por parte de los empleadores.

Para Obando (2019), el derecho laboral es proteccionista además de ser orientador y normativo, tiene la particularidad de enfatizar de manera imperiosa el garantizar que los derechos de los trabajadores sean amparados de manera efectiva. Por su esencia de ser un derecho tuitivo, sus normas tienen un carácter imperativo y de estricto cumplimiento.

El principio de protección se manifiesta en diversas formas, como la interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre la aplicación de una norma laboral. Este criterio pro-operario establece que, ante la ambigüedad de una disposición legal, se debe optar por la interpretación que más favorezca al trabajador. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de asegurar que los trabajadores no sean perjudicados por la falta de claridad normativa, garantizando que sus derechos sean protegidos en todo momento.

Otra manifestación del principio de protección se encuentra en la creación de mecanismos legales específicos para la defensa de los derechos laborales, tales como los juicios laborales sumarios y la gratuidad en la administración de justicia laboral. Estos mecanismos están diseñados para facilitar el acceso de los trabajadores a la justicia, permitiendo que puedan reclamar sus derechos de manera efectiva y sin obstáculos económicos. Asimismo, el principio protector se refleja en la regulación de condiciones mínimas de trabajo, como el salario básico unificado, la jornada laboral máxima, y el descanso obligatorio, que establecen un estándar mínimo de protección que no puede ser vulnerado por acuerdos entre las partes.

El principio protector también subraya la importancia de la función tuitiva del Estado en la relación laboral, otorgando al Estado un rol activo en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto se evidencia en la existencia de instituciones como el Ministerio de Trabajo, encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de intervenir en conflictos laborales para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados. A través de este principio, el derecho laboral ecuatoriano busca equilibrar las relaciones de poder en el ámbito laboral, asegurando que los trabajadores cuenten con un marco normativo que les ofrezca una protección efectiva y real.

1.5 Contrato individual de trabajo a tiempo indefinido

El contrato individual de trabajo es una relación en la que una de las partes proporciona su capacidad laboral a otra a cambio de una remuneración, constituyendo un acuerdo de voluntades. A partir de esta acepción, el artículo 14 del Código de Trabajo (CT) indica que la modalidad típica de contratación es el contrato individual a tiempo indefinido. Este mismo artículo enfatiza que esta modalidad caracteriza o se encuentra alineada con unos de los principios antes expuestos, el principio de estabilidad.

De acuerdo con Ferrero (1959), el contrato individual de trabajo en cuanto a su duración, se le reputa por tiempo inde terminado, salvo que el término resulte de la particularidad de la relación o del propio contrato. En cuanto a su naturaleza, es bilateral o sinalagmático. Por su finalidad, es oneroso y conmutativo. Por sus requisitos extrínsecos, es consensual. Por su carácter, es principal. Por las normas legales aplicables, es un contrato nominado y típico (p.10), lo que nos manifiesta que el contrato de trabajo se rige por características fundamentales que definen su estructura y por lo consiguiente su funcionamiento.

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es una modalidad contractual que le brinda al trabajador estabilidad laboral por la permanencia que este posee ya que su extinción solo se llevará a cabo por las causales que establece el código del trabajo. Esta modalidad contractual es muy beneficiosa para los trabajadores ya que le brinda mayor estabilidad y seguridad al no tener una fecha de culminación establecida, comprometiéndose de mejor manera con la empresa ya que

tienen mayor alcance y protección con sus derechos laborales. Esta es la modalidad típica en la que se deben emplear a los trabajadores. Se divide en contrato de trabajo indefinido con tiempo parcial que es donde el trabajo se debe realizar por 36 horas semanales como máximo y el contrato de trabajo indefinido a tiempo completo que es por un tiempo de 8 horas diarias y el máximo de horas semanales serán de 40 horas.

El contrato individual de trabajo a tiempo definido se ha consolidado en el país como una herramienta muy importante en la rama laboral. En el contrato a plazo fijo, se fija una duración y por lo consiguiente también se determina la fecha de la finalización del vínculo laboral.

Esta modalidad contractual es una excepción en el país y aparece con la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, porque se busca equilibrar la flexibilidad laboral protegiendo los derechos de los trabajadores en dicho entorno, es temporal porque de esta manera se puede satisfacer las necesidades específicas que existan, como proyectos de investigación, turismo o eventos en Galápagos. Aunque tiene puntos positivos en el ámbito de la flexibilidad y la adaptación a las necesidades que existen, también es claro que nos podemos encontrar con desventajas como la inseguridad laboral y la desigualdad en los beneficios. Es fundamental comentar que los trabajadores con residencia temporal que estén sometidos al Código de Trabajo, en ninguna circunstancia se podrá convertir su contrato en un contrato de duración indefinida. También lo encontramos en el contrato especial emergente y su creación fue por la emergencia sanitaria, esta modalidad de empleo también es considerada como un contrato a tiempo definido porque se debe establecer su duración, especificando la fecha de inicio y la de culminación.

CAPITULO 2

2.1 La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Ante la emergencia sanitaria que pasaba el país, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual tenía como finalidad ayudar a combatir la crisis sanitaria y a mitigar los efectos adversos en las empresas y hacia los trabajadores, facilitando la reactivación económica y el impulso de la actividad productiva del Ecuador. Esta ley fue creada para proteger los derechos laborales con las medidas justas para confrontar la crisis que se estaba pasando por el COVID 19. Las medidas de flexibilidad laboral fueron la clave para la preservación del empleo y para poder estabilizar el mercado laboral, se buscaba contribuir a la recuperación económica cuando la situación mejorara.

En su artículo 19 se regulan las disposiciones referentes al contrato especial emergente el cual menciona que es un contrato individual de tiempo definido que tiene como objetivo la sostenibilidad de la producción y de los ingresos en circunstancias emergentes, esta modalidad contractual se basa en que el contrato tendrá un plazo máximo de un año y este solo podrá ser renovado en una ocasión más por el mismo plazo.

También nos menciona que la jornada laboral puede ser completa o parcial, el tiempo mínimo de la jornada laboral será de veinte horas y el tiempo máximo será de cuarenta horas semanales las cuales deberán ser distribuidas en un máximo de seis horas diarias sin que estas excedan las ocho horas diarias.

Respecto al descanso semanal el artículo en mención establece que será al menos veinticuatro horas consecutivas y si se exceden las horas de la jornada pactada se deberá pagar según lo estipula el artículo 55 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación con la terminación del plazo antes de lo establecido, se dispone que el trabajador tendrá derecho a que se le pague todas sus remuneraciones, desahucio y los demás beneficios establecidos por la ley. Si ya se ha cumplido el plazo acordado y se continúa con la relación laboral, dicho contrato se presumirá como indefinido.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario nace como una respuesta del Estado hacia la crisis sanitaria que el país estaba pasando, con esta ley se esperaba favorecer el tema de la reactivación económica y productiva. Como se ha evidenciado esta ley presenta inconsistencias y contradicciones en su normativa, pues se presenta como una ley de ayuda que va a contribuir a la estabilidad laboral, sin embargo, se le está dando la facultad al empleador para que este pueda disminuir horas de trabajo y en consecuencia también se refleja en una reducción de salario.

Básicamente esta ley no cumplió el objetivo que tenía, puesto que, no se salvaguardó la seguridad del empleo ni los derechos de los trabajadores porque estas normativas solo empeoraban la situación laboral y se vulneraban más derechos de los empleados.

2.2 El contrato especial emergente

La emergencia sanitaria por el virus COVID 19, obligó a la sociedad a aislarse para evitar contagios, esta figura jurídica se creó para situaciones de emergencia que necesitan cierta flexibilidad laboral. Este contrato fue creado en respuesta a la crisis excepcional por la que todos los países estaban pasando por la pandemia, se creó para situaciones de emergencia donde se necesiten medidas rápidas y eficaces en el ámbito laboral para garantizar el empleo y la continuidad. Por la crisis de salud pública fue que se dio la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que implementó el contrato especial emergente bajo una modalidad atípica del contrato individual de trabajo.

El empleo atípico es cuando no es a tiempo completo o indefinido, lo que genera que sea un empleo temporal o parcial, porque no se están dando todas las características de la relación laboral común. El objetivo de esta ley era que las empresas no suspendieran ni terminaran sus actividades, buscó implementar medidas que sean beneficiosas para el ámbito financiero. No obstante, su incorporación afectó a los trabajadores y a sus derechos ya que esta ley es contraria a las condiciones que nos brinda el Código de Trabajo porque hubo un conflicto de ley. Una de las vulneraciones más importante es la alteración en la remuneración por sus modificaciones en los horarios de las actividades de la jornada laboral y la afectación en los días que son de descanso.

El Contrato Especial Emergente, es un contrato con duración de un año, el mismo que, puede renovarse por un año más, facilitando a que se convierta en un contrato indefinido, si el empleador no le notifica su terminación, si este contrato, no se convierte en indefinido; da lugar al trabajador, la posibilidad de quedarse sin trabajo, en caso de no suceder esto, afecta, directamente su estabilidad laboral porque se entendería que el trabajador queda a la voluntad del empleador.

Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

El artículo 19 de la ley de apoyo humanitario habla sobre el contrato especial emergente, este contrato será válido por un año y se podrá renovar por una ocasión más y se tendrá una jornada laboral de hasta cuarenta horas a la semana que serán distribuidas hasta en seis días sin exceder las ocho horas diarias. Dicho contrato ha sido muy criticado porque está vulnerando derechos constitucionales de los trabajadores, ya que estaría representando un retroceso en el ámbito laboral algo que afecta el principio de progresividad porque se estaría volviendo al contrato de trabajo a plazo fijo el cual fue eliminado porque no garantizaba la estabilidad laboral. Este tipo de contrato no ofrece las mismas garantías y protecciones que uno consagrado en el Código del Trabajo, porque si el empleador no desea seguir con la renovación del contrato el trabajador solo tendría derecho a la remuneración que tenga pendiente y no a los demás beneficios que nos dicta la ley. Esta modalidad de contrato perjudica al trabajador en el aspecto de que se reducen días de descanso, se reducen los pagos y le dan la potestad y la facilidad de la terminación del empleo. Este planteamiento de la flexibilización laboral va en contra de las disposiciones constitucionales ya que no se puede mermar con los derechos garantizados del trabajador.

2.3 El control abstracto de constitucionalidad

El control abstracto de constitucionalidad en Ecuador es un mecanismo fundamental para garantizar la supremacía de la Constitución, asegurando que todas las normas jurídicas sean compatibles con el texto constitucional. Este control se realiza de manera abstracta, es decir, sin necesidad de un caso concreto, lo que permite la revisión de la constitucionalidad de leyes y actos normativos en general. En el sistema jurídico ecuatoriano, la Corte Constitucional es la encargada de ejercer este control, evaluando si las disposiciones legales se ajustan a los principios y derechos establecidos en la Constitución. Esta función es esencial para mantener la coherencia del ordenamiento jurídico y para preservar los valores fundamentales de la sociedad ecuatoriana.

Para Velásquez (2004), en lo que se refiere al control abstracto lo explica como el control por vía de acción, sobre lo cual declara:

Es la posibilidad otorgada a cualquier ciudadano o a cualquier institución para demandar inconstitucionalidad de una ley o de un decreto, por encontrarlo contrario a la Constitución; tiene como efecto, este control por vía de acción, el que la ley declarada inexecutable definitivamente deja de existir para toda la sociedad, tiene efectos erga omnes (p. 50).

Dentro del marco del control abstracto, la acción pública de inconstitucionalidad se erige como una herramienta clave que permite a cualquier persona impugnar la constitucionalidad de leyes, decretos-leyes, ordenanzas y demás actos normativos de carácter general. Esta acción no requiere la demostración de un interés directo o personal, lo que la convierte en un mecanismo accesible para la protección del orden constitucional. El diseño de esta acción responde a la lógica de un Estado constitucional de derechos y justicia, donde la participación ciudadana y la defensa de la Constitución son elementos esenciales para el funcionamiento democrático.

De acuerdo con Oyarte (2022), el control abstracto es un proceso contra norma, con la finalidad de examinar su validez constitucional o en su defecto que se determine su expulsión del ordenamiento al ser contraria a la Constitución. La vía de la acción es el modo general por la cual se produce esta forma de control y el

precepto o norma subordinada es sometida a un proceso de revisión. Además, puntualiza que en este caso la Corte Constitucional realiza un control a posteriori de este tipo de actos normativos a partir de que la demanda de inconstitucionalidad sea propuesta. Se distingue la legitimación activa para proponer la acción pública de inconstitucionalidad en donde por una parte en el artículo 439 de la Constitución (CRE) expresa que puede ser presentado por cualquier ciudadano, a ampliar esta consideración en el artículo 98 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional al referirse a todas las personas.

La Corte Constitucional tiene como parte de sus atribuciones la de resolver, ya sea por el fondo o forma, las acciones públicas de inconstitucionalidad, y la consecuencia de la declaratoria de inconstitucionalidad es la invalidez de las normas que considere contrarias a la Constitución. En el caso de demandar la inconstitucionalidad de una norma por su fondo, la acción puede ser planteada en cualquier momento, sin limitación temporal, lo que garantiza la posibilidad de control continuo sobre la legalidad de las normas en el ordenamiento jurídico. La Corte, al resolver estos casos, no solo se limita a la anulación de la norma impugnada, sino que también tiene la potestad de modular los efectos de su decisión, considerando aspectos como la seguridad jurídica y la protección de derechos adquiridos.

El control abstracto de constitucionalidad, y en particular la acción pública de inconstitucionalidad, refuerzan el principio de supremacía constitucional en Ecuador, al asegurar que la Carta Magna sea la norma suprema a la que todas las demás deben subordinarse. Esta función de la Corte Constitucional no solo es un medio de control normativo, sino también una garantía de que los derechos y principios constitucionales serán respetados en todas las esferas del poder público.

2.4 Acción pública de inconstitucionalidad 49-20-in y acumulados

El 2 de julio de 2020, la Defensoría del Pueblo presentó ante la Corte Constitucional una acción pública de inconstitucionalidad, la cual se la ingresó con el número de caso 49-20-IN y que de acuerdo con el acta de sorteo se designó como ponente al juez constitucional Ali Lozada Prado. Esta acción pretende que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 16 al 24 de la Ley de Apoyo Humanitario.

De conformidad con el artículo 82 (LOGJCC) acerca de la acumulación de demandas, expresa que se deberán acumular las demandas que coincidan en las normas que se impugnen. ya sea total o parcialmente. Entre las acciones de inconstitucionalidad que se presentaron se encuentran: 62-20-IN, 51-20-IN, 37-20-IN, 56-20-IN, 52-20-IN Y 70-20-IN por mencionar algunas. De forma general estas demandas acumuladas impugnan las mismas normas, con la diferencia en los fundamentos que utilizan. Por razones del enfoque del trabajo y por practicidad, se prestará atención únicamente a lo que se refiere al contrato especial emergente. Es importante mencionar que, a la fecha de presentación de esta investigación, la Corte Constitucional aún no se ha pronunciado mediante sentencia sobre la inconstitucionalidad de las normas impugnadas.

Acerca del artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, la Defensoría afirma en la demanda 49-20-IN, que esta forma de contratación es una forma de precarización laboral y es contrario al artículo 327 (CRE), en la que expresa que toda forma de precarización está prohibida. Atentaría contra el artículo 11 numeral (CRE), ya que bajo esta modalidad de contratación los trabajadores se encontrarían en un menoscabo de derechos frente a aquellos que se encuentran bajo contrato indefinido y por lo tanto no tendría acceso a beneficios que conlleva la estabilidad. Además, consideran que el contrato especial emergente se opone al principio de estabilidad laboral, al ser un derecho adquirido, siendo en contrato indefinido la modalidad típica y existiendo determinadas causales para su terminación. Se considera que esta modalidad compromete a la seguridad jurídica al quitarle estabilidad a los trabajadores se encontraban por contrato indefinido, ya que podrían ser despedidos sin derecho a indemnización en caso de cambiar su contrato, esto se opone al artículo 82 (CRE). Finalmente, se considera que la distribución de horas en los seis días de la semana atenta contra el descanso forzoso semanal, que es contrario al artículo 50 (CT), al referirse que las jornadas no excederán de cinco días a la semana.

La acción de inconstitucionalidad 37-20-IN, expone de igual manera los fundamentos sobre la inconstitucionalidad del artículo 19. Considera que el reconocimiento del contrato por tiempo definido vulnera el principio de progresividad que se encuentra en el artículo 11 numeral 8 (CRE). Se afirma que el beneficio que busca alcanzar no es superior al costo que conlleva, esto es el atentar contra la estabilidad laboral y la precarización.

Para concluir, la demanda incluye un criterio de la sentencia C-038 de 2004 de la Corte Constitucional de Colombia en el argumenta las razones por las que se puede justificar una regresividad al derecho al trabajo. Las razones para la considerar justificable una regresión de derechos en este ámbito son tres: 1 que las medidas se basaron en un estudio cuidadoso, 2 se analicen alternativas igual de eficaces, pero menos lesivas y 3 que la medida no sea desproporcionada en sentido estricto, esto es que los retrocesos en los derechos al trabajo no sean excesivos con relación al logro de fomento de empleo. Sobre este artículo la demanda se explica que no se cumplieron ninguno de estos puntos de justificabilidad, por lo que esta falta de debida legitimación representa un retroceso de los derechos laborales y es contraria a los preceptos constitucionales.

2.5 Criterios de la Corte Constitucional para la declaratoria de inconstitucionalidad

La Corte Constitucional es el organismo competente para ejercer el control abstracto de constitucionalidad, que de acuerdo con el artículo 75 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), tiene competencia para resolver las acciones de inconstitucionalidad en contra de actos normativos y administrativos con carácter general. Esta condición implica que la Corte es competente y puede resolver sobre la acción de inconstitucionalidad del Contrato Especial Emergente.

La Corte Constitucional, de acuerdo con el artículo 2 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional (RSPCCC), observará los principios de justicia constitucional, así como los métodos y reglas de interpretación constitucional, para el ejercicio de sus competencias. En cuanto a los principios de justicia constitucional se encuentran de dos tipos, los de carácter general y los del control abstracto de constitucionalidad. Los principios generales de justicia constitucional se encuentran expresados en el artículo 2 (LOGJCC), y los del control abstracto se encuentran en el artículo 76 (LOGJCC).

Entre los principios generales de justicia constitucional se encuentran: De aplicación más favorable a los derechos, optimización de los principios constitucionales, obligatoriedad del precedente constitucional y obligatoriedad de administrar justicia constitucional. En cuanto a los particulares del control abstracto

de constitucionalidad encontramos los siguientes: Control integral, Presunción de constitucionalidad de las disposiciones jurídicas, *in dubio pro legislatore*, permanencia de las disposiciones del ordenamiento jurídico, interpretación conforme, declaratoria de inconstitucionalidad como último recurso, instrumentalidad de las formas y procedimientos, control constitucional de normas derogadas y configuración de la unidad normativa.

Por otra parte, en el artículo 3 (LOGJCC) se encuentran los métodos y reglas de interpretación constitucional. Entre los principales recursos con los que cuenta la Corte están: regla de solución de antinomias, principio de proporcionalidad y la ponderación. A continuación, se revisarán los métodos mencionados previamente.

De acuerdo con Bobbio (2019), las antinomias son “la situación en que dos normas incompatibles entre sí, que pertenecen al mismo ordenamiento, tienen un mismo ámbito de validez” (p. 182). En función de esta definición se puede entender a las antinomias como el conflicto entre normas jurídicas pertenecientes al mismo ordenamiento jurídico, lo que supone que su aplicación lleva a resultados diferentes y por lo tanto no pueden ser cumplidas a la vez. De la misma forma el jurista concibe tres tipos de antinomias: Total-Total, Parcial-Parcial y Total-Parcial, en relación con el grado de incompatibilidad por su ámbito de validez. De la misma manera en el artículo 3 numeral 1 (LOGJCC) se señalan las reglas de solución de antinomias, la cual nos menciona que se aplicará la competente, la jerárquicamente superior, la especial o la posterior. Estas reglas o criterios sirven para conocer que norma debe de prevalecer. Sin embargo, también puede existir conflictos entre criterios, aunque como reglas principales la norma anterior superior prevalece sobre la inferior posterior, y la anterior especial prevalece sobre la posterior general.

El principio de proporcionalidad es un criterio jurídico esencial para evaluar la legitimidad de las medidas que restringen derechos fundamentales, asegurando que tales limitaciones sean razonables y justificadas. Este principio implica un análisis en tres etapas: la idoneidad de la medida, es decir, su capacidad para alcanzar el objetivo deseado; su necesidad, que exige que no existan alternativas menos restrictivas; y la proporcionalidad en sentido estricto, que busca un equilibrio justo entre el beneficio de la medida y el impacto en los derechos afectados. De acuerdo con Alexy (1993) “Si una norma de derecho fundamental con carácter de principio entra en colisión con un principio opuesto, entonces la posibilidad jurídica de la realización de la norma de derecho fundamental depende del principio opuesto” (p.

112), por lo que corresponde una ponderación en el sentido de la ley que se contrapone.

La ponderación o proporcionalidad en sentido estricto es un método jurídico utilizado para evaluar si una medida que restringe un derecho fundamental es justificada. Este análisis implica comparar el sacrificio del derecho afectado con los beneficios que se obtienen del objetivo que se busca alcanzar. En esencia, se asegura que el impacto negativo en el derecho no sea desproporcionado en relación con el logro del fin deseado. Sobre el método de ponderación, Barak (2021) considera lo siguiente:

La ponderación es una expresión de la comprensión de que el derecho no es una cuestión de todo o nada. El derecho es un ámbito complejo de valores y principios, los cuales en ciertos casos son del todo congruentes y conducen a una única conclusión, pero que en otras situaciones entran directamente en conflicto y requieren solución. La técnica de la ponderación refleja esta complejidad (p. 381).

2.6 Inconstitucionalidad del contrato emergente

El Contrato especial emergente es una forma jurídica creada para utilizarse en escenarios excepcionales con el objetivo de responder a una crisis o emergencia que necesita una intervención rápida por parte del Estado. Sin embargo, este tipo de contrato ha generado mucha controversia por su incompatibilidad con los principios y derechos constitucionales que posee el trabajador. Es necesario puntualizar que, a partir del 2015 con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la figura del contrato a plazo fijo quedó eliminada, convirtiendo el contrato indefinido en la modalidad típica de contratación. Esto significó un logro en cuanto a la aplicación del principio de estabilidad hacia los trabajadores. El contrato especial emergente, como un intento de revivir el contrato a plazo fijo, es inconstitucional por su propia naturaleza regresiva de derechos. Además, también se ha tergiversado su función principal, ya que su contexto de aplicación es para casos de emergencia en la que el país ya no se encuentra desde mayo del 2023 cuando Ecuador declaró el fin de la emergencia sanitaria por el COVID- 19.

Esta modalidad contractual es inconstitucional porque se contradice con los principios fundamentales que la Constitución garantiza, generando una antinomia y una incompatibilidad entre la Constitución y la ley que ampara este tipo de contrato. La incompatibilidad existe porque esta modalidad contractual se está usando de una manera no adecuada y no se está respetando los derechos fundamentales que se encuentran consagrados en la Constitución, los cuales son irrenunciables.

El artículo 11 de la CRE (2008) señala:

“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”

El artículo 326 de la CRE (2008) señala:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”

Ambos artículos consagran la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, declarando la imposibilidad a que dichos derechos sean renunciados o disminuidos. Con este tipo de contrato, no se están respetando estos principios, porque limitan y contravienen los derechos laborales de los trabajadores. Al permitir condiciones que reduzcan los derechos laborales, el contrato especial emergente entra en oposición con los artículos mencionados.

Mediante la sentencia C-016/98, la Corte Constitucional de Colombia (1998) consideró sobre los contratos a plazo fijo que no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

La acción de inconstitucionalidad es un mecanismo de control constitucional disponible para los todos los ciudadanos. Así, no solo aborda violaciones a la estructura orgánica de la Constitución, sino que también podrá tratar de vulneraciones a garantías, derechos individuales o colectivos. Esta acción asegura que todos los actos normativos de carácter general se ajusten a las normas

establecidas en la Constitución, garantizando la protección de los derechos constitucionales y fundamentales.

Es importante mencionar que se está vulnerando el principio de proporcionalidad con este modelo contractual porque la finalidad de este principio es obtener un balance en caso de que se presente un conflicto entre principios. Este principio asegura que cualquier medida que vulnere o limite un derecho deberá cumplir ciertos parámetros para poder considerarla legítima y constitucional.

Basándonos en el método de proporcionalidad como lo hace la Corte Constitucional, esta metodología se utiliza para poder analizar la validez en las restricciones que se le han hecho a un derecho fundamental. Para Martín (2023), el test de proporcionalidad es “una metodología de adjudicación que permite determinar si una medida que incide en un derecho fundamental se encuentra justificada” (p. 17). Desde una perspectiva cualitativa podemos enfatizar que, la Corte Constitucional ha utilizado el principio de proporcionalidad como instrumento de asignación que sirve para resolver sobre los conflictos y restricciones de los derechos fundamentales.

La aplicación del método de proporcionalidad es utilizada como criterio de constitucionalidad, buscando optimizar los derechos constitucionales mediante la evaluación que se hace con cuatro juicios o elementos: 1) que exista un fin constitucionalmente válido; 2) la idoneidad, c) la necesidad y d) la proporcionalidad propiamente dicha en sentido estricto. La falta de cualquiera de estos aspectos sería suficiente para determinar que la medida no cumple con la proporcionalidad y, por ende, que la norma sea inconstitucional.

El elemento que no cumple el contrato especial emergente para aprobar el método de la proporcionalidad es el de la proporcionalidad en sentido estricto. El contrato estaría imponiendo restricciones excesivas a los derechos laborales en comparación a los pocos beneficios que se obtienen con este modelo contractual porque los perjuicios que tienen los trabajadores deben estar justificados por los beneficios de la medida, lo cual no es así porque ya no existe la crisis sanitaria. La desproporción entre el impacto sobre los derechos de los trabajadores y los

beneficios que se obtienen del contrato puede ser la base y la herramienta para poder declarar la inconstitucionalidad por la falta de este elemento.

2.7 Observaciones al proyecto de ley derogatoria a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Con fecha 9 de julio de 2024, la ministra de Trabajo presentó ante la Asamblea Nacional un proyecto de ley derogatoria con la finalidad de dejar sin efecto el capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En este capítulo se encuentra incluido en el artículo 19 de la ley en mención, la figura del contrato especial emergente.

En conformidad con el artículo 136 de la Constitución, en la que se trata acerca de los requisitos de los proyectos de ley, la ministra expone sus motivos de manera suficiente y expresa de forma clara los artículos que propone derogar. En lo que corresponde a la introducción de la exposición de motivos se señala que la implementación del contrato especial emergente tiene como objeto el mitigar los efectos adversos producto de la pandemia, de forma que se protejan las actividades productivas que generen empleo. Uno de los principales desafíos es que no hay una total claridad sobre el ámbito de aplicación de este contrato que es la definición de emergencia y si en la actualidad el uso de este tipo de contrato sigue siendo práctico para el objeto por el que fue creado considerando que la pandemia del Covid-19 terminó.

Para contextualizar, el 5 de mayo de 2023, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el fin del Covid-19 como una emergencia sanitaria internacional. Además, en el Ecuador, en los días posteriores a la declaración de la OMS, el Centro de Operaciones de Emergencia (COE) se acogió a esta decisión de la OMS, luego de haberse aprobado el informe técnico presentado por el Ministerio de Salud Pública. De esta manera el COE señalaba que la emergencia de salud pública se daba por terminada.

El proyecto de ley incluye además como parte de la exposición de motivos acerca del principio de estabilidad laboral. Expresa que uno de los motivos para derogar esta modalidad de contrato yace en que esta vulnera derechos laborales. Se menciona la Ley Orgánica para la Justicia Laboral de 2015, ya que a partir de esta

ley se elimina la contratación a plazo fijo, fomentado el contrato indefinido de trabajo y como consecuencia el principio de estabilidad laboral. De esta manera, se considera que esta modalidad contractual supone un retroceso en derechos y atenta contra una de las conquistas laborales más importantes en los últimos años.

Los motivos presentados son cuatro, de acuerdo con los siguientes asuntos: 1. Restricciones; 2. Sueldos y horarios; 3. Impacto económico y 4. Derechos fundamentales. Como primer punto se considera que la figura del contrato especial emergente pretendía flexibilizar la jornada de trabajo, pero ha generado inestabilidad y precariedad para los trabajadores. En segundo lugar, el efecto de la ley en los sueldos y los horarios, y al ser derogado se retornaría a un horario que permita una remuneración justa. Como tercer punto trata del impacto económico de la ley y el analizar su efecto en las empresas, la inversión y el empleo. Por último, considera que derechos fundamentales como el de estabilidad e igualdad de oportunidades pudieron ser afectados, por lo que su derogatoria garantizaría la protección de esos derechos.

El proyecto de ley derogatoria incluye dos artículos y dos disposiciones. El primer artículo derogaría los artículos del 16 al 23 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, esto incluiría el artículo 19, en donde se encuentra el contrato especial emergente. El segundo artículo del proyecto de ley propone derogar el capítulo III del Reglamento de la Ley de Apoyo Humanitario, que comprende sobre los acuerdos entre empleador y trabajador, sobre el contrato especial emergente y sobre la reducción emergente de la jornada laboral.

El proyecto de ley derogatoria termina con sus únicas dos disposiciones. La primera disposición es que, a partir de su entrada en vigor, se deje de contratar por el especial emergente y aquellos que se encuentren vigentes por primera vez no puedan renovarse. La segunda disposición determina que los contratos especiales emergentes que se encuentren vigentes podrán seguir aplicándose hasta la terminación de estos, de acuerdo con el principio de seguridad jurídica.

Finalmente, esta segunda disposición es sumamente importante porque sugiere que esta ley permitiría que se continúe con los contratos vigentes hasta su terminación, lo que respeta el principio de seguridad jurídica. De esta forma, se evita

generar incertidumbre legal y protege las expectativas legítimas de las partes involucradas. Sería un caso distinto si la disposición intentara convertir los actuales contratos emergentes directa o automáticamente en contratos indefinidos, ya que se estaría alterando retroactivamente las condiciones pactadas, lo cual podría vulnerar la seguridad jurídica y generar aún más conflictos. Se pudieron haber considerado incluir dentro de las disposiciones más escenarios sobre el futuro de estas relaciones laborales, como la no aplicación de periodo de prueba en caso de que las partes quieran continuar con la relación laboral una vez terminado el contrato especial emergente.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación, se ha demostrado que el contrato especial emergente entra en conflicto con los preceptos constitucionales y laborales, debido a que abre las puertas a una modalidad de contratación regresiva de derechos sin una adecuada justificación, comprometiendo la estabilidad de los trabajadores y contradiciendo el objeto de la ley que era mantener las condiciones de empleo.

La reintroducción de la contratación a plazo fijo representa un significativo retroceso en los derechos laborales, ya que deja a los trabajadores desprotegidos frente a despidos arbitrarios, privándolos de cualquier garantía de continuidad en su empleo por hasta dos años. Esta situación no solo precariza las condiciones laborales, sino que también genera una mayor incertidumbre y vulnerabilidad para los trabajadores.

Desde una perspectiva normativa y en simultaneidad con el principio de supremacía constitucional, el contrato especial emergente crea una antinomia dentro del ordenamiento jurídico al contravenir derechos fundamentales, como la progresividad y no regresividad de los derechos, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y la prohibición de la precarización laboral. Esta contradicción refleja una grave vulneración de los principios que rigen la protección de los trabajadores en el marco de la Constitución.

El principio de proporcionalidad se ve transgredido al momento que no se puede justificar apropiadamente la necesidad de esta modalidad contractual frente a otras alternativas que causen menor perjuicio y de esta manera compromete la legitimidad de la medida. Este contrato no es proporcional ya que no está implementando un equilibrio entre la medida y los derechos vulnerados, como consecuencia de que no se han evaluado otras alternativas agravando la desproporcionalidad de la medida dando lugar a la existencia de la inseguridad jurídica por si los trabajadores quedan en situación de vulnerabilidad.

RECOMENDACIONES

Es necesario que la Corte Constitucional inicie un control abstracto de constitucionalidad sobre la Acción Pública de Inconstitucionalidad 49-20-IN y acumulados, y en virtud de éste, para que mediante sentencia se pronuncie sobre la declaratoria de inconstitucionalidad, lo cual apartaría esta forma de contratación a plazo fijo del ordenamiento jurídico ecuatoriano, aplicando una argumentación constitucional adecuada en base a los principios y métodos antes expuestos.

La Asamblea Nacional debe establecer criterios claros y específicos para definir y delimitar las condiciones bajo las cuales se puede declarar una emergencia. Esto garantizará que las medidas excepcionales sean utilizadas únicamente en situaciones verdaderamente extraordinarias, protegiendo así los derechos fundamentales y evitando lagunas normativas e interpretaciones arbitrarias de la ley. Además, permitirá asegurar que las acciones tomadas en nombre de una emergencia sean proporcionales y justificadas, reduciendo el riesgo de abusos y brindando mayor seguridad jurídica.

Es fundamental analizar de manera rigurosa, adecuada y exhaustiva otras alternativas o medidas que puedan lograr los resultados deseados sin recurrir a una regresión de derechos o menoscabo de estos. Este enfoque garantiza que se exploren todas las opciones disponibles para proteger los derechos fundamentales, minimizando cualquier impacto negativo en los trabajadores. Solo después de agotar todas las alternativas menos lesivas, debería considerarse cualquier medida que implique una reducción de derechos, asegurando siempre que sea la última y más justificada opción.

Como última recomendación, es importante contar con una legislación que permita responder de manera efectiva a situaciones de emergencia, como las que se experimentaron durante la pandemia. Sin embargo, dicha legislación debe diseñarse de manera que no vulnere derechos fundamentales. En este sentido, la derogatoria de la normativa actual puede ser una medida adecuada mientras se espera una respuesta definitiva de la Corte Constitucional, que mantendrá su facultad de control incluso sobre normas derogadas. Es fundamental, que los efectos de una eventual declaratoria de inconstitucionalidad o derogación no tengan carácter retroactivo, para garantizar la seguridad jurídica y proteger los derechos ya adquiridos.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales* (E. Garzón, Trad.). Centro de Estudios Constitucionales.
- Barak, A. (2017). *Proporcionalidad: los derechos fundamentales y sus restricciones*. Palestra.
- Bobbio, N. (2019). *Teoría General del Derecho* (5° ed.). Editorial Temis.
- Campos, D. (2017). *Derecho Laboral* (Octava ed.). Editorial Temis.
- Canelo, G. (2018). *Derecho del trabajo*. Editorial Lex & Iuris.
- Constitución de la República del Ecuador* (CRE). 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Corte Constitucional de Colombia (2004). *Sentencia No. C-038/04*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-038-04.htm#:~:text=C%2D038%2D04%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Conforme%20al%20art%C3%ADculo%2058%20de,no%20gozan%20de%20esa%20protecci%C3%B3n>.
- Corte Constitucional de Colombia (2005). *Sentencia No. C-177/05*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-177-05.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). *Sentencia C-016/98*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-016-98.htm>
- Corte Constitucional del Ecuador (2013). *Sentencia No. 016-13-SEP-CC*. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/52586c09-c0c8-4d4d-97ab-7e855d5481de/1000-12-ep-sen-lcca.pdf?guest=true>
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=016-13-SEP-CC>
- Corte Constitucional del Ecuador (2019). *Sentencia No. 13-17-CN/19*. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/08594064-ad56-4c0d-b60a-9683108bc701/0013-17-cn-sentenciayvotosalvado.pdf?guest=true>
- Del Rosario, M. (2011). *La Supremacía Constitucional: Naturaleza Y Alcances*. *Díkaion*, 20(1), 97-117. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-89422011000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Ferrero, R. (1959). *El contrato de trabajo. Caja Nacional de Seguro Social*. <https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/1536>

- Gómez, A. (2005). *El test de proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7194/5.pdf>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Art. 19. 22 de junio de 2020 (Ecuador).
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)*. Art. 22 de octubre de 2009 (Ecuador).
- Martín, J. (2023). *Más allá del test de proporcionalidad: análisis, crítica y metodologías de adjudicación alternativas al modelo de Robert Alexy*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Naranjo, V. (1987). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas* (Segunda ed.). Editorial Temis.
- Obando, J. (2019). *Derecho Laboral* (Tercera ed.). Editorial Temis.
- Oyarte, R. (2022). *Derecho Constitucional* (Cuarta ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Pactet, P. & Melin-Soucramanien, F. (2011). *Derecho Constitucional* (C. Duque Ed. y Trad.). Editorial Legis.
- Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional (RSPCCC)*. 22 de octubre de 2015 (Ecuador).
- Robalino, I. (1994). *Manual de derecho del trabajo*. Editorial Mendieta.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho laboral ecuatoriano*. Editorial Cevallos
- Velásquez, C. (2004). *Derecho Constitucional*. Universidad Externado de Colombia.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Miranda Lara, Bryan Roberto**, con C.C: **0950613273**, y **Rivadeneira Cano, Roberto Andrés**, con C.C: **0926354291**, autores del trabajo de titulación: **Inconstitucionalidad del contrato especial emergente** previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, **30 de agosto de 2024**

f. _____

Nombre: **Miranda Lara, Bryan Roberto**

C.C: **0950613273**

f. _____

Nombre: **Rivadeneira Cano, Roberto Andrés**

C.C: **0926354291**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inconstitucionalidad del contrato especial emergente		
AUTOR(ES)	Miranda Lara, Bryan Roberto Rivadeneira Cano, Roberto Andrés		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	35 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho constitucional, Derecho Laboral, Inconstitucionalidad.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Inconstitucionalidad, Contrato especial emergente, Corte Constitucional, estabilidad laboral, no regresión de derechos, Covid-19		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>Como resultado de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID 19, nace el contrato especial emergente, el cual fue establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como respuesta a la recesión económica que enfrentaba el país. Sin embargo, la introducción de esta modalidad contractual ha generado un debate importante y significativo sobre la compatibilidad con los principios y derechos constitucionales. Se desea determinar la inconstitucionalidad del contrato especial emergente, argumentando que este tipo de contrato vulnera principios y derechos adquiridos de los trabajadores, como la estabilidad laboral y la irrenunciabilidad de derechos. Para ello, se utiliza el principio de proporcionalidad como método interpretativo, de igual manera como lo hace la Corte Constitucional del Ecuador el cual está constituido por cuatro elementos que son: tener un fin constitucionalmente válido, que sea idóneo, necesario y la proporcionalidad en sentido estricto, estos factores son de obligatorio cumplimiento. En el desarrollo del trabajo se emplearon diversos métodos de investigación, los cuales permitieron realizar una evaluación detallada de la incompatibilidad del contrato especial emergente con los preceptos constitucionales. Las técnicas y métodos aplicados por la Corte Constitucional para interpretar y resolver las incompatibilidades entre las normas y la Constitución permiten conocer de manera detallada los criterios que se utilizan para la interpretación. Estos análisis son importantes para llevar a cabo un control de constitucionalidad, ya que facilitan la identificación de los posibles conflictos de leyes y la existencia o no de inconstitucionalidad.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI		<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-987040226; +593-985210628	E-mail: bryanmiranda04@outlook.com; rrivacano@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-994602774		
	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):			