



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

El contrato laboral especial emergente
previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los
trabajadores

Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador

Autor:

Reino Guaño, Jorge Eduardo

Tutor:

Abg. Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Reino Guaño Jorge Eduardo**, con cédula de ciudadanía **0604359757-0**, autor del trabajo de investigación titulado: “El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 13 de marzo 2023



Jorge Eduardo Reino Guaño

C.I:0604359757-0

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores” presentado por Jorge Eduardo Reino Guaño, con cédula de identidad número 0604359570, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba...²¹.....de marzo 2023.

Dra. Lorena María Coba Quintana
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fernando, Peñafiel Rodríguez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Wendy Romero Noboa
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs Alex Fabricio Llugin Valdiviezo
TUTOR



CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **REINO GUAÑO JORGE EDUARDO** con CC: **0604359570**, estudiante de la Carrera **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores**", cumple con el **10%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 25 de enero de 2023



firmado electrónicamente por:
**ALEX FABRICIO
LLUGUIN VALDIVIEZO**

Abg. Alex Fabricio Lluguin Valdiviezo
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios el agradecimiento por darme sabiduría, paciencia, conocimiento para llevar cada situación, momento, circunstancia para alcanzar uno de tantos objetivos planteados que está por cumplirse.

De manera especial agradezco a mi madre señora Rosa Elvira Guaño Pilco, que ha sido mi apoyo incondicional en el transcurso de mi formación académica, aportándome sus vivencias, su conocimiento para seguir adelante y no tener miedo al fracaso.

De igual manera agradezco a mi hermana Mayra Alexandra Reino Guaño, por ser un ejemplo de motivación, perseverancia y superación que ha influenciado en mi vida para no rendirme jamás y salir adelante pese a las dificultades.

A mi hijo Sebastián Nicolas, que es la persona que me motiva para levantarme todos los días y buscar un buen porvenir para que nunca nos falte nada, y tener una sonrisa de felicidad como agradecimiento de superación.

A mi padre Washington Reino, Stalin García, Rafael Toapanta, Yolanda Guaño y demás personas que formaron parte en mi crecimiento personal como profesional como son amigos, conocidos, y personas que indirectamente me dieron un consejo de superación a cambio de nada, dios le pague y en especial a la Firma de Abogados García y Asociados quien ha aportado con sus conocimientos y prepararme profesionalmente para un buen porvenir.

Jorge Eduardo Reino Guaño

AGRADECIMIENTO

Al haber culminado el presente trabajo de investigación, agradezco a la prestigiosa Universidad Nacional de Chimborazo a su Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y a sus docentes universitarios por la formación académica que nos impartieron, aportando con su conocimiento, para ser excelentes profesionales en esta sociedad y ser un aporte fundamental en la formación académica.

Un agradecimiento a mi tutor Abg. Alex Fabricio Lluquin y Dr. Fernando Peñafiel quienes fueron guías y eje fundamental para dar el último paso en la culminación y preparación de mi trabajo de investigación y poder seguir preparándome a un futuro.

Jorge Eduardo Reino Guaño

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

INDICE DE TRABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I.....	12
INTRODUCCIÓN.....	12
Planteamiento del problema	14
Justificación.....	15
1. OBJETIVOS.....	16
1.1. Objetivo General.....	16
1.2. Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Estado del arte:	17
2.2. UNIDAD I: DERECHO AL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS.....	20
2.2.1. Derecho al trabajo.....	20
2.2.2. Principio de estabilidad.	25
2.2.3. Principio indubio pro-operario.	28
2.2.4. Principio de irrenunciabilidad.	29
2.3. UNIDAD II: EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN LA LEY DE APOYO HUMANITARIO	31
2.3.1. Concepto de contrato especial emergente.	31
2.3.2. Características del contrato especial emergente	33
2.2.3. Implementación del contrato especial emergente en la emergencia sanitaria en el Ecuador.....	35
2.2.4. Legislación comparada.....	36

2.4. UNIDAD III; EFECTOS DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE	38
2.4.1. Inestabilidad laboral en el estado ecuatoriano	38
2.4.2. Vulneración al principio <i>indubio pro operario</i> e irrenunciabilidad.	39
2.4.3. Beneficiarios directos con la implementación del contrato especial emergente.	41
2.4.4. Análisis de la inconstitucionalidad del contrato especial emergente.	43
CAPÍTULO III	48
METODOLOGÍA.....	48
3.1. Unidad de análisis.....	48
3.2. Métodos de investigación	48
3.3. Enfoque de investigación	49
3.4. Tipo de investigación	49
3.5. Diseño de investigación.....	50
3.6. Población y muestra	50
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	51
3.8. Técnicas para el tratamiento de información.....	52
CAPÍTULO IV	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
CAPITULO V	66
5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones	67
Bibliografía.....	68
Anexos.....	75

INDICE DE TRABLAS

Tabla 1	51
Tabla 2 Pregunta N°. 1	53
Tabla 3 Pregunta N°.2	54
Tabla 4 Pregunta N°.3	55
Tabla 5 Pregunta N°.4	56
Tabla 6 Pregunta N°.5	57
Tabla 7 Pregunta N°.5	57
Tabla 8 Pregunta N°.6	58
Tabla 9 Pregunta N°.7	59
Tabla 10 Pregunta N°.8	60
TABLA 11 Pregunta N°.9	61
TABLA 12 Pregunta N°.10	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pregunta N°.1	53
Figura 2 Pregunta N°.2	54
Figura 3 Pregunta N°.3	55
Figura 4 Pregunta N°.4	56
Figura 5 Pregunta N°.6	58
Figura 6 Pregunta N°.7	59
Figura 7 Pregunta N°. 8	60
Figura 8 Pregunta N°.9	61
Figura 9 Pregunta N°.10	62

RESUMEN

El COVID 19 que se ha presentado en el año 2020 ha ocasionado una desestabilización en sus economías dejándolos vulnerables a todos los estados y con la obligación de buscar nuevas medidas que minimicen su impacto, por lo cual el ejecutivo como una de las medidas, ha obligado al confinamiento a todos los ciudadanos mientras se buscan alternativas viables que beneficien a nuestro territorio ante la pandemia.

Por lo cual se promueve la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para evitar el desempleo y darle la tan anhelada estabilidad laboral al trabajador con el contrato especial emergente, poniendo en evidencia que prevalece cuidar la economía a los empleadores, empresario etc., y así pretender ofrecer continuidad a sus trabajadores y por consiguiente ellos puedan buscar un desarrollo personal y el de sus familias.

Con los cambios que fueron insertados en la emergencia sanitaria se permitió que exista una reducción en el tiempo de las horas laborables y a sus remuneraciones que son canceladas acorde a las horas laborables, permitiendo con aquello una regresión a los derechos a los trabajadores, precarización y consiguientemente vulnerando los principios de irrenunciabilidad, principio *indubio pro operario* y estabilidad laboral mismos que se encuentran plasmados en nuestra Constitución del Ecuador Art 326, Código de Trabajo y la Organización Internacional de Trabajo y demás normas conexas.

Palabras claves: Derechos, Estabilidad laboral, Irrenunciabilidad, Continuidad, Empleador, Trabajador. Pandemia.

ABSTRACT

The COVID 19 was in 2020 and it has caused a destabilization in the economies, Leading all states vulnerable and with the obligation to see new measures that minimize this impact, for that reason one of the measures, the government has forced to the confinement of all citizens while looking for viable alternatives that benefit our territory in the face of the pandemic. Therefore, the Organic Law of Humanitarian Support is promoted to avoid unemployment and give the long-awaited job stability to the worker with the emerging special contract, making it clear that taking care of the economy prevails for employers, employees, etc. Thus, pretending to offer continuity to their workers and therefore they can seek personal development and that of their families. With the changes that were inserted in the health emergency, a reduction in the time of working hours and their remunerations were allowed, which are canceled according to working hours, thus allowing a regression of the rights of workers, precariousness and with it violating the principles of inalienability, indubio pro-operator principle and labor stability that are embodied in our Constitution of Ecuador Art 326, Labor Code and the International Labor Organization and other related regulations.

Keywords:Rights, Job stability, Inalienability, Continuity, Employer, Worker. Pandemic.



Reviewed by:

Lcdo. Jhon Inca Guerrero.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604136572

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

A nivel global los estados han buscado diferentes mecanismo para hacerle frente a emergencia sanitaria que ha provocado el COVID 19 que ha sido anunciada por la Organización Mundial de la salud como emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero del 2020, por aquello se ha tratado temas económicos, laborales, de salud entre otros, teniendo como resultado, que los países subdesarrollados no tengan gran impacto y una grave crisis económica y la de sus habitantes, entre estos el Ecuador, que para minimizar el impacto económico en sus habitantes en referencia al ámbito laboral se puso en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el 22 de junio del 2020.

Ley creada, para la búsqueda de estabilidad sostenibilidad, de las empresas privadas, emprendedores y trabajadores frente a la emergencia sanitaria que se ha presentado, como consecuencia de aquello surge una nueva modalidad de contratación laboral como lo es el contrato especial emergente, mismo que es considerado como un mecanismo de solución momentáneo para hacerle frente al COVID 19, pero esta modalidad contractual ha permitido que se flexibilicen las relaciones laborales y exista precarización laboral, poniendo en riesgo los derechos de los trabajadores.

Por lo expuesto el Art. 327 garantiza y regula los derechos de los trabajadores y precautela que no exista precarización laboral y no se vulnere los derechos sustentados en base a los principios de los trabajadores estipulados en el Art 326 de la constitución, además es importante tener en cuenta que un contrato se le denomina como un acuerdo entre, empleador y trabajador para realizar una determinada actividad a cambio de una remuneración que se encuentra establecida en el estado ecuatoriano (Constitucion de la República del Ecuador, 2008, Artículo 327)

Ante lo mencionado el tema del proyecto de investigación se encuentra estructurado de conformidad como lo establece el Art. 16 numeral 3 del Reglamento de titulación especial, que se denomina el contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores, que va enfocado en

un análisis cualitativa de los efectos que generó el contrato especial emergente desde su expedición y la repercusión que tuvo en los trabajadores (Constitucion de la República del Ecuador, 2008, Artículo 326)

Planteamiento del problema

Ante la declaración de la Organización Mundial de la Salud el 30 de enero del 2020 al catalogarle al COVID 19 como una emergencia de salud pública de preocupación internacional que se ha extendido a todos los países.

En el Ecuador, ante la emergencia sanitaria y la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ha conllevado a graves repercusiones con la aparición del contrato especial emergente en su Art. 19, y la manera que ha llegado afectar a los trabajadores, siendo así un punto de discusión en el ámbito laboral la nueva figura de contratación, ya que tiene gran similitud con el contrato a plazo fijo que fue derogado en el año 2015 que incentivaba a la precarización laboral y la inestabilidad laboral que traía consigo.

Además, con la implementación del contrato especial emergente , ha permitido que se incentive a la inestabilidad laboral siendo este un contrato individual de trabajo a tiempo definido sin a ver tomado en cuenta el tiempo de duración de la pandemia, afectando gravemente al trabajador y quedando vulnerable frente al empleador y ocasionando que se llegue a contraponer con lo establecido en el Art. 326 núm. 1, en donde establece que “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo” lo cual ha permitido que se vean afectados los trabajadores.

Además de Aquello, con la implementación del contrato especial emergente se permitió que exista una reducción en la jornada laboral que establecía que “La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada”, contraponiéndose a lo que establece el Art. 47 estableciendo una jornada máxima de 8 horas diarias que no excedan las 40 horas semanales.

Con los antecedentes ya expuestos se realizará un estudio investigativo y un análisis referente al Art 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, referente al contrato especial emergente que como consecuencia ha propiciado una posible vulneración de derechos laborales y constitucionales. Por lo expuesto, el problema a investigarse se

configura a partir de la supuesta vulneración de derechos laborales al principio de estabilidad laboral, irrenunciabilidad, *indubio pro operario* establecidos en su artículo 326 de la CRE y El Código de Trabajo a consecuencia de la entrada en vigencia del contrato especial emergente.

Justificación

La presente investigación pretende exponer las vulneraciones que los trabajadores en este caso pertenecientes al sector privado han sufrido violaciones a los derechos constitucionales y laborales, los cuales se encuentran reconocidos por, la Constitución de la República del Ecuador, referente a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la implementación del contrato especial emergente.

En tal sentido la Constitución del Ecuador en su Art. 325 establece que; “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Constitucion de la República del Ecuador, 2008, Art. 325).

Lo cual con la implementación del contrato especial emergente en su articulo 19 ha permitido que promueva la inestabilidad laboral y el desempleo siendo contrario a lo que estipula el Art. 326 numeral 1 manifiesta que” El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”

Es por esto aquello que, de acuerdo con lo que se encuentra establecido en el Art 326 numeral 2 de la Constitución, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no puede estar por encima de una disposición constitucional la cual se refiere a la tutela del estado y la irrenunciabilidad de los derechos como se establece en el Art 326 numeral 2 de la CRE, en la que se determina que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles por lo tanto será nula toda estipulación en contrario.

1. OBJETIVOS

1.1.Objetivo General

Determinar mediante un análisis jurídico y doctrinario, si el contrato especial emergente contemplado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario garantiza los derechos de los trabajadores.

1.2.Objetivos específicos

- Analizar los derechos del trabajador protegidos en el contrato especial emergente.
- Realizar un análisis sobre el impacto positivo o negativo que tiene el contrato especial emergente en los trabajadores.
- Determinar la legalidad de la aplicación del contrato especial emergente en la emergencia sanitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el marco teórico de la presente investigación se analiza el estado del arte, así como también los aspectos teóricos, los mismos que se desarrollan a continuación.

2.1. Estado del arte:

El estado del arte se constituye en los resultados de las investigaciones que guardan relación con el problema que se va a investigar, entre los más actualizados son:

Según el estudio realizado por Antonio Benavides Vico titulada: Manual práctico de contratación laboral, en donde establece que él, “Contrato de trabajo es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución” (2008, p. 21-22).

Según Carlos Reynoso, realizo una investigación titulada: Los contratos de trabajo, en donde establece que, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza del trabajo en una organización capitalista y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y su dependencia entre los participantes de este contrato (Reynoso, 2011, p. 22).

Walter Ismael Velásquez Ochoa realizo una investigación titulada: contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo, en donde establece que, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre el patrono y trabajador, las normas reguladoras (2006, p.4).

El Código de Trabajo en su Art. 8 manifiesta que el contrato individual “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus

servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

En la revista *Yeiyá* publicado por Transnational Press London, Reino Unido en su volumen 1, número 1, de julio- diciembre 2020, en donde concluye lo siguiente, “La flexibilización alude a la reducción de las exigencias normativas en el control, monitoreo y sanción de regulaciones sociales (incluyendo entre otras, al empleo, salud, economía, etc.” (Artacker et al.,2020, p. 98).

En el Ecuador la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprobada en la pandemia permite una mayor explotación de las y los trabajadores rurales profundizando la precarización de sus condiciones laborales aumentando las dificultades para reclamar sus derechos frente a los grandes agronegocios, la ley establece medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo como por ejemplo la posibilidad de un contrato especial emergente que permite al empleador reducir de forma unilateral las horas de trabajo del empleado hasta el 50%, con una reducción del salario y de los aportes a la seguridad (Artacker et al.,2020, p. 98).

En la revista *Metropolitana de ciencias aplicadas*, publicado en enero del 2022 por Diana Patricia García Lemos y Alberto Mauricio Pangol Lascano, en referencia al contrato especial emergente, su origen y aplicación en Ecuador en donde manifiesta que, como se puede apreciar, se trata de un nuevo modelo de contrato de trabajo el mismo que mantiene sus propias particularidades y requisitos; además, especifica los parámetros aplicables del contrato. Esta es la norma legal que se analiza en este trabajo, de lo cual se puede afirmar completamente, que el contenido establecido en la cláusula anterior podría vulnerar derechos constitucionales, ya que afecta a los principios de la estabilidad laboral, para lo cual se analiza la historia del contrato laboral y sus avances, que han sido de gran beneficio a la parte obrera/trabajadora (García & Pangol, 2022, p. 143)

Alisson y Reina realizaron una investigación donde manifiesta que, Con la implementación de la Ley Humanitaria, en el área laboral, y la aparición del contrato especial emergente se observa que los legisladores buscan la sostenibilidad del empleo frente a la emergencia sanitaria, siendo el trabajo un factor indispensable para la

sostenibilidad y generación de empleo en favor del desarrollo del país frente a la grave crisis sanitaria (Macías & Reina, 2021, p. 31).

Todo esto debido a que existieron factores de fuerza mayor que permitieron que se tome medidas en el ámbito laboral privado y público, por aquello el art 30 del Código Civil refiere a que “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”

Siendo la fuerza mayor circunstancias que no se encontraban previstas he imposible determinar lo que ocurriría, ante esto como gran ejemplo encontramos la emergencia sanitaria que se presentó en el año 2020, dejando sin respuesta rápida al ejecutivo y legislativo para hacerle frente al COVID 19 en el ámbito laboral.

A consecuencia de la aparición del COVID 19 el trabajador ante la grave crisis económica y la necesidad de llevar algún sustento a sus hogares y no perder sus empleos, optaron por aplicar la conocida teoría de la improvisación que al haber un limitación de trabajo presencial o de encontrar empleo y al existir mucha imaginación para la improvisación por parte de los empleadores para que no se vean tan afectados comenzaron a reubicar a sus trabajadores en otras áreas para las que no fueron contratados, siempre y cuando exista la aprobación del trabajador (Monsalve et al. (2002).

En tal sentido de conformidad a la Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135. Sobre el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores se realizan modificaciones al Código de Trabajo ante la emergencia sanitaria, como lo es la reducción de la jornada laboral en su Art.4, que sería “...por un período no mayor a 6 meses, renovables hasta por 6 meses por una sola ocasión...”, misa que deberá ser aprobada por el ministerio de trabajo y siendo concordante con el Art. 47.1 del Código del Trabajo, debiendo no ser menor a treinta horas semanales y las mismas deberán ser registradas por el empleador en el Sistema Único de Trabajo.

Se permitió que exista una modificación a la jornada laboral conforme se lo estableció en su Art 5, permitiendo que “el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y

domingos”, siempre y cuando sea por caso fortuito y fuerza mayor conforme el Art. 52 del Código del Trabajo” como es el caso del COVID 19.

Se permitió la suspensión de la jornada laboral a las actividades “que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral” conforme el Art. 6 del mencionado Acuerdo Ministerial, por consiguiente, con la aparición del COVID 19, varias empresas optaron por el teletrabajo, y la reducción de la jornada laboral con la finalidad de precautelar a sus trabajadores y sus puestos de trabajo.

Sobre la recuperación de la jornada laboral el Art 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135, se permitió que “se lo realizara una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral” teniendo la facultad el empleador de establecer el horario y la forma en que se llevaría a cabo permitiendo que se lo pueda hacer hasta 12 horas semanales y los sábados y domingos que no excedan las 8 horas laborables, todas estas modificaciones en el área laboral ante la emergencia sanitaria permitió que exista un grave impacto a los trabajadores y en la economía de las empresas.

2.2. UNIDAD I: DERECHO AL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS

2.2.1. Derecho al trabajo.

a) Inicios del derecho al trabajo

Al referirnos al derecho al trabajo es importante retroceder a Roma donde el derecho al trabajo tubo sus inicios en los siglos VI y V ac, donde se dio lugar a varias formas contractuales, por el considerable incremento de la sociedad Romana, por lo tanto, las personas de baja condición económica comenzaron a prestar sus servicios, a cambio de una compensación económica para que puedan subsistir, en base a ese antecedente surge nuevas relaciones contractuales denominado *conductio operarum* (Boza Pro, 2014, p. 15).

En donde los partícipes de este contrato se les denominaba conductor que en la actualidad es conocido como empleador y el locador como el trabajador mismo que debía obedecer en todas las actividades impuestas por el conductor para trabajar en los terrenos de la clase alta de Roma. Posteriormente surge el contrato denominado *locatio conductio*

operis, que tenía como finalidad cierto tipo de obra artesanal entre armas y muebles siempre y cuando el denominado arrendador – trabajador aporte sus propios conocimientos para la elaboración (Boza Pro, 2014, p. 15).

Con la caída del imperio Romano en septiembre del año 476 d.C, ante la baja de la edad media considerado como el último periodo que comprendían entre los siglos XIV y XV, donde predominaba el feudalismo mismo que es considerado como una organización social política y económica (Boza Pro, 2014, p. 15), la sociedad europea dio paso a la evolución del trabajo que permitía que sean remunerados a cambio de su mano de obra que permitió la evolución y desarrollo de talleres artesanales, con lo cual dio pie a que surjan las primeras organizaciones y gremios que luchaban por el bienestar de los trabajadores y buscar mejores condiciones por medio de la negociación y hacer prevalecer sus derechos.

b). Derecho al trabajo en el Ecuador.

En el Ecuador ha existido grandes avances en lo que respecta al derecho al trabajo en beneficio de los más vulnerables como son la clase trabajadora, por consiguiente, el autor Cabanellas se refiere que “El derecho del trabajo es una rama del derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación” (Cabanellas, 2014)

Es por aquello que en el Ecuador con la finalidad de precautelar el bienestar y los derechos de los trabajadores se publicó en el año de 1938 el Código de Trabajo lo cual tuvo grandes repercusiones en los empleadores oponiéndose a que todo el contenido del mencionado Código era una copia de la Legislación Mexicana, y que las realidades que se viven en cada estado son distintas lo cual no aplicaría esa normativa en el Ecuador.

En tanto debemos tener en cuenta que antes de la entrada en vigencia del Código de trabajo, ya se venía establecido leyes que favorecían al trabajador pero que se encontraban dispersas, como por ejemplo en 1934 ya se reconocía los sábados ingles que se basaba en que debían ser remunerados los trabajadores las tardes de descanso, y también en el año de 1936 ya se regulaba el visto bueno y poniendo ciertas limitaciones al desahucio, entre otras, por lo cual se evidencia que en el Código de Trabajo expedido en 1938 recogía todas

codificaciones en relación al trabajo expedidas anteriores a la fecha y las que vendría a futuro.

Uno de los principales efectos positivos que generó la entrada en vigencia del Código de Trabajo fue la incorporación de los principios y derechos contenidos en los convenios internacionales como es el caso de la Organización Internacional de Trabajo dándoles categoría de fuentes del derecho laboral en el ámbito del derecho individual del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, con lo que cualquier estipulación en contrario, resulta nula, la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda sobre el alcance de una norma laboral se aplica el principio *in dubio pro operario*, la aplicación de la norma más favorable al trabajador cuando existan varias normas aplicables, principio *pro operario*, la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, la imposibilidad de que una norma posterior desconozca derechos de los que ya gozan los trabajadores, la estabilidad laboral, es decir, la prohibición de terminar de manera arbitraria el contrato de trabajo, sino en la forma establecida en la ley, caso contrario, genera derecho a indemnizaciones.

En la actualidad con la vigencia de la constitución del 2008 se ha establecido al trabajo como un derecho que tiene todas las personas como lo establece en su Art. 33.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Código de Trabajo, 2020)

Por lo tanto, al reconocer el trabajo como un derecho el estado tiene la obligación de crear políticas públicas que vayan encaminadas en el desarrollo económico en beneficio de los trabajadores permitiendo que los mismos tengan una vida digna, remuneraciones justas en un espacio adecuado respetando la dignidad del trabajador y estabilidad laboral.

Además, la Constitución del Ecuador con el fin de precautelar los derechos de los trabajadores y ser respetados ha establecido principios constitucionales que amparan al más vulnerable como lo establece en el Art. 326.

Numeral 1 “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo” en tanto el estado ecuatoriano debe crear políticas públicas para que los trabajadores gocen de un empleo digno un salario lo cual esto permitirá una estabilidad para sus familias.

El numeral 2 nos habla que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo, es decir que el empleador no está en las facultades de renunciar u omitir derechos que le corresponden al trabajador como por ejemplo el pago horas extraordinarias conforme lo estipula el Art. 55 del Código de Trabajo o de ser el caso el trabajador podrá hacer uso de la justicia Ordinaria para que un juez determine la vulneración que está siendo víctima y sea resarcido económicamente.

Es importante mencionar que mediante los principios que se han anunciado anteriormente y los demás numerales que continen el Art 326 de la Constitución y el Código de Trabajo ha permitido que el trabajador goce y disfrute de derechos que le corresponden y que el estado tiene la obligación de velar y proteger al trabajador.

c). Mandato Constituyente No. 8

A comienzo de los años 70 nació la llamada tercerización laboral que era considerada como un nuevo mecanismo de subcontratación en el área laboral, siendo un medio que beneficiaría a las empresas, en lo que respecta a la segmentación y organización de las diferentes actividades que conlleva una empresa, lo cual en lo único que se enfocaría las empresas era la elaboración y calidad del producto definiéndolo como tarea esencial, y los denominados servicios y ocupaciones que son considerados como secundarios para las empresas como por ejemplo otras compañías se encargaban de la distribución del producto o transporte entre otros.

Lo cual el Ecuador no fue la excepción en el año de 1996, se registró la primera empresa de tercerización, denominada FEDEHUMANA Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción y Empleo y Servicios Complementarios, la misma que llegó a abarcar 120 empresas que se encargaba de ofertar los servicios que las empresas necesitaban para transportar vender entre otras situaciones.

Con la vigencia de Mandato Constituyente No. 8 en el año y la eliminación de la intermediación laboral y la contratación por horas se terminó una era de precarización laboral para los trabajadores, y haciendo prevalecer sus derechos permitiendo con aquello que exista estabilidad laboral, conforme lo estipula el Art. 327 de la constitución donde manifiesta que se “...prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas...”

Además, con el Mandato Constituyente No. 8, se deduce que la intermediación laboral fue un mecanismo negativo que influía en la vulneración de los derechos de los trabajadores que permitía la precarización laboral y el abuso, poniendo en riesgo sus derechos como por ejemplo sus remuneraciones y prestaciones que eran inferiores al salario establecido, como lo establece el Art. 79 del Código de Trabajo relación “a trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración”, y el mismo que es fijado por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios como lo establece en el Art. 117 del Código de Trabajo.

Es importante recalcar que con la Vigencia del Mandato Constituyente No. 8 no se logró erradicar por completo la llamada tercerización laboral ya que el Art. 3 del mandamiento en mención recoge nuevamente, pero con otra denominación manifiesta que;

Se podrá celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de trabajo cuyo objeto exclusivo sea la alimentación, mensajería y limpieza ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

En tal sentido podemos observar que si bien el Mandato Constituyente No. 8 elimina la tercerización laboral en su numerales 1 y 2 , pero es inconcebible que el Art. 3 da pie a que continúe con la tercerización con la nueva figura denominada actividades complementarias que son exclusivas para actividades que sean ajenas al giro del negocio normal de la empresa, pero indirectamente están ofreciendo sus servicios profesionales para que puedan seguir con su cadena de distribución y dando pie a que se siga con la intermediación laboral.

d). Concepto de principios de los trabajadores

Al referirnos a los principios (Alexy, 1993, p. 99) manifiesta que, “un principio tiene como finalidad ordenar algo que debe ser realizado en la mayor medida posible basado siempre en la normativa y no se salga del marco legal, teniendo siempre presente las diferentes posibilidades jurídicas y fácticas”.

Es decir, los principios en el ámbito laboral tienen como finalidad velar por los derechos de los trabajadores desde que se establece la relación laboral entre los participantes que intervienen como el trabajador y empleador para que sean respetados y los mismos sean aplicados de manera tajante siempre pensado en el bienestar del más vulnerable, además debe existir una correlación entre lo que pretende el estado con la implementación de las normas y los efectos que alcanzaría para que no exista un conflicto de interés, por aquello nuestra constitución recoge principios que benefician a los trabajadores mismos que se encuentran estipulado en su artículo 326, y en concordancia con el Código de Trabajo.

2.2.2. Principio de estabilidad.

La estabilidad laboral de los trabajadores según la doctrina nos manifiesta que existen dos tendencias, en donde nos da a entender que la estabilidad es la naturaleza y la esencia de un contrato de trabajo, y la segundo establece que la estabilidad es utilizada como un mecanismo de justicia y conveniencia para la sociedad al momento de activar el órgano judicial (Trujillo, 1986, p. 206).

El principio de estabilidad laboral aparece como un derecho que permite que exista continuidad para el trabajador, y la misma que otorga una protección para el más vulnerable el trabajador gracias a las inalcanzables luchas sociales que se han dado a lo largo de la historia esto ha permitido que sea insertado en el derecho positivo y sea reconocido como un principio para el trabajador dentro del derecho.

Por consiguiente, la estabilidad laboral comprende que el empleador no debe dar por terminada la relación laboral sin tener causa alguna, más bien el empleador debe justificar conforme a la normativa vigente como lo estipula en el Art 172 del Código de Trabajo en relación con las causas de la terminación de la relación laboral por parte del

empleador o de ser el caso mediante las causales de terminación laboral por parte del trabajador conforme lo ha estipulado en el Art. 173 del Código de Trabajo.

Al referirnos a la estabilidad en la nuestra Constitución se establece de manera indirecta la estabilidad laboral en su Art.284 núm. 7 “Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo”. en tal sentido el estado ecuatoriano pretende tener estabilidad laboral mediante la creación de políticas económicas que impulsen al desarrollo de las empresas y por ende al existirá dichas políticas que beneficien al empresario permitirá que exista una alta demanda de trabajado y así se conseguiría la tan anhelada estabilidad laboral para todos los trabajadores pudiendo gozar de un contrato individual de trabajo que sea de manera indefinida como lo manifiesta el Art 14 del Código de Trabajo, y con aquello el trabajador gozaría de una vida digna,

Lo cual esto no sucedió con el contrato especial emergente que entró en vigencia con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, por que permitió que se flexibilicen las relaciones laborales, reducción en la jornada laboral y estableciendo un tiempo de duración de 1 año con renovación por el mismo tiempo, y no se tomó en cuenta el tiempo de duración que llevaría la emergencia sanitaria en el Ecuador lo cual sobrepaso los dos años que estaría en vigencia la celebración del mencionado contrato, vulnerado así el principio de estabilidad en el Ecuador y permitiendo que exista un alto índice de desempleo que en el mes de junio 2020 alcanzo un tasa de desempleo del 13% conforme se pudo verificar en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC.

Además de lo mencionado podemos establecer como mecanismo que si permite la estabilidad laboral es mediante el contrato colectivo conforme lo establece el Art. 220 del Código de Trabajo;

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los

trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados (Código de Trabajo, 2020, Artículo, 220)

En el Ecuador el contrato colectivo es considerado como un convenio entre el empleador, asociaciones, que se han constituido legalmente, siempre representados por las asociaciones a las que pertenecen o forman parte, para que no exista ningún tipo de discriminación en contra del trabajador y se precautela sus derechos en concordancia con el Art. 326 núm. 7 de nuestra Constitución donde;

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

Es por aquello que el estado ecuatoriano se garantiza la libertad de organización de sindicatos gremios y de afiliarse a las diferentes organizaciones con la finalidad de dar las garantías básicas y necesarias para que el trabajador preste sus servicios profesionales lícitos, a una o varias empresas y se respete su integridad al momento de la celebración del contrato colectivo

Se debe tener en cuenta que al momento que se celebre el contrato colectivo de manera escrita se debe realizarlo ante el Director Regional del Trabajo conforme se lo ha establecido el Art. 236 del Código de Trabajo, lo cual se encargara de verificar si el contrato colectivo cumple con las garantías básicas para la protección del trabajador frente al empleador y el mismo pueda desarrollarse de manera adecuada en el área laboral.

Con la contratación colectiva el Art. 258 del Código de Trabajo ha establecido la vigencia de los mismo, que no podrán exceder los dos años con una prórroga o renovación por el mismo tiempo siempre y cuando sean notificados tres meses antes de la culminación de su vigencia, de ser el caso se finaliza dicho contratación colectiva a falta de un nuevo acuerdo entre las partes como lo establece el Art. 260 del Código de Trabajo dándoles la opción a los trabajadores que cada quien pueda aceptar las nuevas condiciones que ofrezcan los empleadores.

El contrato colectivo puede darse por terminado conforme se lo ha establecido en el Art 169 numerales;

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar Código de Trabajo, 2020).

Por lo manifestado el contrato colectivo ofrece estabilidad laboral, permanecía a los trabajadores ya que, con la vigencia de los contratos colectivos y el tiempo de duración de 2 años con renovación por el mismo tiempo, otorga estabilidad y permite no se vulneren su derechos, principios, bienestar y seguridad jurídica, y además dando continuidad al trabajador, por aquello según datos emitidos por el Ministerio de Trabajo desde el 2022 hasta la actualidad se han beneficiado 1.519 trabajadores con la contratación colectiva.

2.2.3. Principio indubio pro-operario.

Al referirnos al principio *indubio pro operario* Cabanellas manifiesta; Aforismo latino. En duda, a favor del obrero. En los conflictos del trabajo, las dudas se tienen que resolver a favor del trabajador, por una razón de protección social a la parte más necesitada, es de señalar que por lo general los tribunales aplican esa norma (2014, p. 191).

Este principio mencionado permite que ante el reclamo del trabajador y al existir una duda razonable debidamente justificada ante el juez competente, debe ser resuelto aplicando la norma que más favorezca al trabajador y precautele sus derechos dando así una protección social por parte del estado, en tanto el juzgador debe tomar en cuenta la carga probatoria de las partes procesales con la finalidad de que el más vulnerable en este caso el trabajador sea resarcido daños y perjuicios y haberes laborales que ha ocasionado la terminación laboral.

La Constitución del Ecuador en su articulado 326 numeral 3 establece que, “en caso de que exista una duda sobre el alcance de las normativas legal, reglamentarias o contractuales en materia laboral, siempre se aplicaran en el sentido más favorable para con los trabajadores.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo. 326).

El *principio indubio pro operario* en el estado ecuatoriano es fundamental ya que, pone por encima del empleador al trabajador en el caso de existir alguna antinomia jurídica es decir conflictos o contradicciones en la normativa que se pretende aplicar en el caso de controversia laboral, además el Código de trabajo también reconoce el *principio indubio pro operario*, manifestado que;

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

El principio *Indubio pro operario* es un principio de protección de la tutela del Derecho del Trabajo, a favor del trabajador como parte más débil de la relación laboral, lo cual al ser un principio tutelar del derecho de los trabajadores, los jueces que imparten justicia en el ámbito laboral siempre deben analizar las circunstancias que ha generado el conflicto y la terminación de la relación laboral, para que la tutela efectiva aplicada siempre sea favorable al trabajador de conformidad con la sana crítica del juez y se obtenga lo que se pretende vulnerar.

2.2.4. Principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad se fundamenta de manera principal en el carácter de protección del derecho de los trabajadores en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa (Toyama, 2001, p. 166).

En la legislación ecuatoriana el principio de irrenunciabilidad es considerado por ser protector hacia los haberes laborales que le corresponde por ley a todos los trabajadores y precautelando que no sea víctima de una vulneración de sus derechos y

regresión conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador Art. 326 núm. 2;

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La irrenunciabilidad es considerada como la imposibilidad de renunciar a los derechos reconocida por los ordenamientos jurídicos, pero con una premisa inderogable, que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del estado, que no pueden ser materia de negociación jurídica

Por otro lado, el Código de Trabajo en su artículo 4 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos en donde, “los derechos del trabajador no son susceptibles de irrenunciabilidad, salvo acto contrario a la norma” (Código de Trabajo, 2020).

El principio de irrenunciabilidad vela y precautela los derechos de los trabajadores, permitiendo que no se vulnere he impida cualquier situación contraria a la ley que se pretenda vulnerar o de ser el caso, aplicar la tutela judicial efectiva para hacer prevalecer nuestros derechos que ha generado la relación laboral

En tanto el principio de irrenunciabilidad es considerado como un derecho ineludible que tienen todos los trabajadores, donde son derechos reconocido por nuestra carta magna y Código de Trabajo, mencionado entre uno de ellos el derecho a que sean cancelados las horas suplementarias y extraordinarias como lo establece en el Art. 55, derecho al fondo de reserva que se enmarcan en el artículo 196, derecho al pago de vacaciones conforme lo dispone el Art 69 del Código de Trabajo, y demás derechos que abarca el mencionado código.

a). La transacción en el derecho laboral en el Ecuador

Es importante menciona que la transacción es un medio alternativo para la solución de conflictos entre el trabajador y empleador por tanto existe dos maneras de resolverse la litis laboral, ya sea por vía judicial o transacción, por cuanto las dos partes de obligan mutua y recíprocamente a dar hacer o no hacer alguna cosa que se haya estipulado, por

aquello la constitución del Ecuador abarca la transacción manifestando en su Art. 326 núm. 11 que;

“será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” en concordancia con el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo en referencia a las causales de la terminación de la relación laboral “por acuerdo de las partes

En tanto la Corte Nacional de Justicia en la resolución No. 537-2005 se ha referido a la transacción donde ha manifestado que, vista la realidad de los acuerdos transaccionales en materia laboral lo negativo de ellos no es el hecho mismo del acuerdo, si no la imposibilidad de que con ellos se disimule o encubra una renuncia de derechos, las misma que se encuentra prohibida por la constitución y el Código de Trabajo.

En tal sentido debemos señalar que está permitida la transacción laboral, sin tener que preocuparnos por la irrenunciabilidad de derechos aplicables en el área laboral, tendiendo presente los requisitos de fondo y de forma , refiriéndome al primero que no exista una renuncia de derechos y por el requisito de forma que la transacción sea aprobada por una autoridad competente o una autoridad administrativa como en el caso del inspector de trabajo, para que no sea un mecanismo perjudicial para el más vulnerable como es el trabajador.

2.3. UNIDAD II: EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN LA LEY DE APOYO HUMANITARIO

2.3.1. Concepto de contrato especial emergente.

La autora Lisbeth Zumba manifiesta que Los contratos emergentes se emitirán por un tiempo indefinido, podrán crearse para las nuevas inversiones o líneas de negocio. A estos podrán acceder las empresas que buscan la sostenibilidad de la producción o los negocios que atraviesen dificultades económicas y que requieren de la contratación emergente. La jornada laboral tendrá un mínimo de 20 horas y un máximo de 40 horas a la semana, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana y su remuneración será proporcional a la jornada pactada (Zumba, 2020, p. 1).

Con la aprobación de la vigente Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria se han adoptado medidas laborales para garantizar estabilidad económica de las empresas mas no una estabilidad laboral de los trabajadores, la ley vigente antes invocada permite que las empresas que se encuentren ante cualquier situación emergente pueda hacer uso de este contrato ya que el único requisito que deben cumplir los empleador para que se celebre el denominado Contrato Especial Emergente es que se suscriba por el plazo establecido que es de un año, así mismo la jornada de trabajo puede ser parcial o total, con la jornada laboral de 20 a 40 horas semanales en 6 días sin importar que caiga sábado o domingo desconociéndole el pago de horas extraordinarias al trabajador.

En tanto el artículo 19 señala que, “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....”

En tal sentido al incorporarse el Contrato Especial Emergente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se está haciendo una regresión de derechos lo cual está prohibido porque hay que recordar que el Derecho Laboral es progresivo de derechos y cualquier regresión de derechos esta prohíba porque va en contra de los principios establecidos en la Constitución, este contrato cuya característica principal gira en torno su duración, ya que puede ser celebrado hasta máximo un año y renovado por una sola vez por el mismo plazo, vulnera el principio de estabilidad de los trabajadores. Principio fundamental para el desarrollo de derechos de los trabajadores, porque se lo considera un pilar fundamental del Derecho Laboral.

El Contrato Especial Emergente permite que el empleador unilateralmente termine en cualquier momento la relación de trabajo antes de cumplirse el periodo por el cual fue pactado el contrato, es un contrato que no permite que se desarrolle la relación laboral entre el empleador y trabajador, ya que solo le interesa cumplir con los fones económicos que tiene la empresa mas no velar por el cumplimiento de derechos del trabajador.

2.3.2. Características del contrato especial emergente

Con la implementación del contrato especial emergente nos permite analizar sus principales características que me referiré a continuación.

a). Es un Contrato atípico

Al referirnos al contrato atípico debemos manifestar que, (Ozaki, 2020, p. 6), son aquellos contratos que no son regulados por la ley surgidos a la vida jurídica en razón de la libertad de contratación y dicha libertad contractual otorga a las partes la posibilidad que se celebren contratos sin necesidad de ajustarse a los tipos de contratos.

Entre las características del contrato especial emergente encontramos que es un contrato creado por iniciativa del empleador donde prevalece la autonomía, teniendo un efecto negativo ya que se podría vulnerar algún derecho por desconocimiento por parte del trabajador beneficiando a la otra parte, además se podría considera que los contratos atípicos serian mal utilizados cuando surjan situaciones emergentes que no estaban previstas como es el caso del COVID 19, que si bien es cierto fue debatido por parte del legislativo pero no se observó el alcance que llegaría a repercutir en el trabajador de manera negativa , siendo perjudicial para el trabajador dándole inestabilidad laboral y vulnerando varios principios constitucionales.

b). Es consensual

Al referirnos a las características del contrato especial emergente podemos manifestar que lo, consensual se perfecciona por el mero consentimiento, sin que la validez de este figure supeditada a la observancia de una determinada forma; desde un punto de vista de su exteriorización es suficiente, según se ha indicado ya, con la prestación y recepción de servicios (Gárate, 2007, p. 16).

Al referirnos a consensual se refiere al consentimiento, donde debemos señalar que unos de los requisitos para que se perfeccione un contrato es la voluntad de las partes, tanto trabajador como empleador deben estar de acuerdo con lo estipulado y las condiciones que ofrece el patrón, pero es importante recalcar que ante la necesidad que tienen las personas por optar por un empleo en muchos casos no se llega leer todas las cláusulas del contrato a las cuales van a estar inmersos, siendo esto perjudicial para el trabajador y de manera indirecta se incentiva la precarización laboral, es por aquello ante

la emergencia sanitaria del año 2020 los trabajadores aceptaban las condiciones que el empleador ofrecía, dando como resultado un acuerdo entre las partes.

c). Es un Contrato a plazo fijo

Otra característica que encontramos con el contrato especial emergente encontramos que es un contrato a plazo fijo donde se menciona que, “el contrato a plazo fijo tiene una duración de un año laboral docente ese año por la necesidad de reemplazar a un docente que abandona el empleo” (Navarro, 2022, p. 57).

El contrato a plazo fijo no es más que un contrato que es celebrado por un tiempo determinado, limitando la contratación indefinida, y con una renovación mínima, misma que en el año 2015 fue derogado el mencionado contrato, porque vulneraba el principio de estabilidad laboral, principio de continuidad, y nuevamente se le introduce en el 2020 con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entrando en vigor con una nueva denominación de contrato especial emergente.

Este tipo de contratación ha permitido que la duración de este contrato sea por tiempo determinado es decir por un año con la renovación por el mismo tiempo, en tal sentido con la contratación definida se vulnera el principio de estabilidad laboral ya que no se sabía con certeza el tiempo que duraría la emergencia sanitaria quedando vulnerables frente al COVID 19.

Además con el mencionado contrato precariza la relación laboral en el sentido que la jornada laboral le faculta al empleador a sea parcial o completa, reduciendo las horas laborales de 8 como lo establece el artículo 47 del Código de Trabajo que no excedan las 40 horas, en este caso el contrato colectivo la jornada laboral puede realizarse hasta un mínimo de 20 horas con un máximo de 40 horas semanales, estableciendo que se pueda trabajar un día más ya sea sábado o domingo para cumplir los 6 días ,

Además el Art. 20 de la ley Orgánica de apoyo humanitaria se ha referido a la reducción emergente de la jornada laboral en los casos de fuerza mayor o casos fortuitos en este caso nos encontramos con el COVID 19 , mismo que faculta al empleador a tener una reducción hasta el 50%, lo cual su remuneración será acorde a las horas trabajadas , lo cual siendo el caso de que se reduzca un 50 % por precautelar los intereses de la empresa

las remuneración será precaria afectando a la estabilidad económica del empleador y las personas que dependen de ellas.

2.2.3. Implementación del contrato especial emergente en la emergencia sanitaria en el Ecuador.

La emergencia sanitaria, que surgió en el año 2020 a nivel mundial, puso a todos los países a buscar alternativas en el ámbito económico, laboral, social, salud, para hacerle frente y que exista el mínimo impacto posible en sus estados , en el Ecuador, al comenzar a registrarse los primeros casos de COVID 19, lo cual el presidente del Ecuador el señor Lenin Moreno Garces declara en el territorio nacional el estado de excepción y emergencia sanitaria, con la finalidad de controlar y evitar que se propague el COVID 19, con la implementación de normativas se pretendió buscar una sostenibilidad económica en todos los ámbitos frente a la situación emergente, unas de las primeras acciones que realizo el poder legislativo la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el 19 de junio del 2020, para minimizar el impacto insostenible que traería el COVID- 19.

Con la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria no tuvo el efecto positivo a los que se apuntaba como lo es impulsar a las empresas, emprendimientos entre otros en su economía y así poder dar trabajo a las personas que se encontraban en estado de desempleo o a los mismo trabajadores y de esa manera impulsar al desarrollo del país frente al COVID 19, pero al consecuencia fue contraria ante la emergencia sanitaria se detuvo la producción la oferta y la demanda a nivel mundial lo cual esto ocasiono que las empresas disminuyan la producción y su personal o en muchos casos sean sometidos a la nueva modalidad de contratación, repercutiendo todas estas circunstancias en el trabajador y aumentando el índice de desempleo.

Una de la primeras reacciones que tuvo del ejecutivo ante la emergencia sanitaria para que no exista gran impacto en el estado en relación a la producción y desarrollo que afecte sus ingresos de las micro y macro empresas en el Ecuador, la Comisión Especializadas Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa el 28 de abril del año 2020 , presenta al pleno de la asamblea a nacional el mencionado proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para lo cual entre unas de las primera controversias y observaciones realizadas al área laboral, se refirió a la implementación del contrato especial emergente.

Que básicamente era un contrato definido y con cierto de tiempo de renovación que no cumplía las expectativas de los legisladores ante la pandemia y por ende no llegaba a garantizar la continuidad laboral en sí, otro punto al que se hicieron énfasis generando distintos puntos de vista que no favorecían fue sobre la temporalidad de su renovación que estipulaba en que debía ser por el tiempo de dos años , teniendo varias sugerencias en que debía ser un contrato indefinido por la situación que atravesaba el estado a consecuencias del COVID 19, así con ello se garantizaría su derecho al trabajo y así lograr darle al trabajador continuidad durante y después de la pandemia, y así lograr que muchos desempleados tengan la oportunidad de salir adelante.

2.2.4. Legislación comparada.

a). Perú

En el estado peruano con el fin de mitigar y contrarrestar al COVID 19 en el ámbito laboral emite el denominado Decreto de Urgencia que Establece Medidas Complementarias para Mitigar los Efectos Económicos Causados a los Trabajadores y Empleadores ante el Covid-19 Y Otras Medidas NRO. 038-2020, crea el TRABAJO REMOTO lo cual manifiesta en su artículo 3.

Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tiene a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto de Urgencias, puede adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (Montero, 2020, p. 6)

El trabajo remoto que permitió que los empresarios o los empleadores apliquen licencias de permisos si el caso lo amerita o por el mero hecho de su trabajo como es la minería que tiene una afectación grave a la salud o el teletrabajo ante el COVID 19.

Además Con la implementación del trabajo remoto, da cierto grado de facultad al empleador para que busque alternativas para que no se termine la relación laboral siempre y cuando lo implementado vaya acorde a la normativa y no se vulnere sus derechos y sea mediante aviso a la autoridad administrativa de Trabajo que es el inspector de trabajo, en tanto su aplicación no ha causado discrepancia alguna en la sociedad y por parte de los

involucrados, en tal sentido una característica principal, de dicho contrato es que la modalidad que se opta como la contractual es permanente y así se evita que exista una vulneración a sus derechos establecidos en normativa peruana.

En tal sentido debemos darnos cuenta que el estado peruano implemento mejores normativas que precautelen los derechos de los trabajadores acompañado de continuidad laboral, lo cual en el Ecuador se dio lo contrario con la implementación del contrato emergente dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria en su Art. 19 se pretendió estabilizar la economía de las micro y macro empresas, emprendedores, acompañada de una supuesta estabilidad laboral produciendo el efecto contrario donde se establecía una relación contractual definida mientras transcurría la emergencia sanitaria sin saber el tiempo de duración que tendría el COVID 19.

b). Chile

Ante la grave crisis Sanitaria que atravesaba el mundo a causa de la emergencia sanitaria el estado chileno con el fin de precautelar el bienestar de los trabajadores, el 6 de abril del 2020 crea la Ley N° 21.227 denominada Ley de Protección del Empleo, que beneficiaba a todos los trabajadores al acceso a prestaciones del seguro de desempleo en circunstancias excepcionales que en este caso es el COVID 19.

Con la vigencia de la Ley N° 21.227, y teniendo como finalidad de precautelar a todos sus trabajadores ante el COVID 19 se estableció tres elementos esenciales como es, la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad., pacto de suspensión del contrato de trabajo, pacto de reducción de temporal de la jornada laboral.

Suspensión de la relación Laboral. La ley N° 21.227, permitió a los empleadores que no se pague las remuneraciones a consecuencia de la suspensión de la relación laboral, sin que finalice la relación laboral por completo dándoles así estabilidad laboral cuando termine la emergencia sanitaria conforme lo establece en su Art. 11 de la ley en mención

Reducción de la jornada laboral. Con la aparición de esta figura se Permitió que exista una reducción temporal a la jornada de trabajo llevando consigo la una reducción en sus remuneraciones como lo establece el Art. 8 de la Ley N° 21.227

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo a que se refiere el Título II de la Ley N° 21.227, podrá suscribirse hasta el 31 de julio de 2021, bajo los términos y condiciones establecidos en la mencionada ley.

En tal sentido una de las formalidades para que exista la reducción de la jornada laboral era que se daría mediante acuerdo entre trabajador y empleador, lo cual permitía que la remuneración vaya acorde a sus horas laborables.

Suspensión del contrato de trabajo. Con la suspensión del contrato los que más se beneficiaban eran los trabajadores que fueron contratados mediante contratos a plazo fijo o indefinidos, los mismos que eran beneficiarios del fondo de cesantía y para las trabajadoras que trabajaban como amas de casa.

Además el estado chileno a establecido mejores condiciones para precautelar la relación laboral permitiendo con esto que no concluya el contrato mejor dándoles opciones para que los trabajadores puedan subsistir mediante el fondo de cesantía que entregó el estado hasta que pase la emergencia sanitaria y por aquello después puedan retomas sus actividades los trabajadores, a lo contrario del Ecuador que estableció un inservible contrato emergente que tenía vigencia de un año con renovación por el mismo tiempo sin darle una continuidad en su trabajo y siempre prevalecía el empleador antes que el más vulnerable.

2.4. UNIDAD III; EFECTOS DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE

2.4.1. Inestabilidad laboral en el estado ecuatoriano

La inestabilidad laboral es una condición propia de los mercados de trabajo agrícolas, que resulta no solo de las variaciones en los requerimientos de trabajo en las labores en el huerto, sino, además, forma parte del conjunto de condiciones precarias del empleo rural (Rubio et al., 2022, p. 236).

En el año 2020 nuevamente se suma otra problemática mundial, que afecto a todos los estados con la aparición del COVID 19, en tal sentido con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y con la aparición del contrato especial emergente, se

evidencia que se está incentivando indirectamente la inestabilidad laboral, en tanto el trabajador ante la necesidad de un empleo se ve obligado a someterse a la nueva modalidad de contratación.

Contratación que, según datos del ministerio de trabajo desde el 22 de junio del 2020 hasta el 20 de agosto del 2020, dos meses aproximadamente en el Ecuador se celebraron 6.650 Contratos Especiales Emergentes

Por consiguiente, sobre la tasa de desempleo se refleja un ligero incremento a consecuencia de la emergencia sanitaria, según datos de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la tasa de desempleo llegó hasta el 13% el mes de junio del 2020 a causas del COVID 19, lo cual son indicadores preocupantes en donde se puede evidenciar que las medidas tomadas no han tenido resultado alguno notándose la inestabilidad laboral en su pleno auge.

Además de aquello La revista digital Publisher nos establece que en el estado ecuatorianos de cada 10 personas 2 tienen trabajo digno, frente a un escaso 34% de los ecuatorianos se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEES, siendo evidente la falta de oportunidades laborales que tienen las personas, siendo evidente el desempleo que existe en el Ecuador y la falta implementación de mecanismo de sostenibilidad y empleo ante la emergencia sanitaria

Con estos antecedentes se pudo evidenciar que ante la implementación de contrato especial emergente trajo consigo la inestabilidad el desempleo, falta de oportunidades laborales flexibilización laboral, lo cual el INEC una entidad que corrobora nuestra teoría llegando a concluir que fue negativo la implementación de la Ley orgánica de apoyo humanitario en favor de los trabajadores,

2.4.2. Vulneración al principio *indubio pro operario* e irrenunciabilidad.

Los derechos adquiridos por parte de los trabajadores, fruto de las constantes lucha sociales en contra de la burguesía a lo largo de la historia, ha permitido en la actualidad exista varios principios que garantizan al trabajador, como es el caso del principio de irrenunciabilidad y el principio *indubio pro operario*, lo cual se analizara los efectos que

ha tenido el contrato especial emergente en los principios mencionados en tanto es preciso conceptualizar al *principio indubio pro operario*, al respecto señalan que:

Este principio, en la inseparabilidad se fundamenta en la prestación de trabajo, por parte del trabajador, la misma que la exclusividad la tiene el empleador o la compañía que la contrato, siendo la única y principal fuente de recurso que tienen para su subsistir y seguir adelante, mientras dura la relación laboral, por lo tanto, el trabajador debe tener el grado de respeto e importancia (Daqui, 2015, p. 43)

Por su parte el principio protectorio, es fundamental, que se encuentra consagrado en nuestra carta magna en el artículo 326 numeral 3, en el cual se fundamenta y se caracteriza como un principio garantista para el más vulnerable en una relación laboral, en tanto se le cataloga como un derecho que protector y garantista para con el trabajador, cuando sea pretenda vulnerar sus derechos constitucionales

Las conceptualizaciones antes invocadas concluyen en las premisas que el principio *indubio pro operario* tiene un gran alcance jurídico que favorece al trabajador, siempre y cuando exista una duda justificable sobre el sentido de la norma que se pretende invocar que no sea contraria a la voluntad y que mediante ese mecanismo se pretenda vulnerar sus derechos.

En este contexto es preciso señalar que el contrato emergente surge como una necesidad y a la vez como un contrato indispensable frente al fenómeno global que ha denominado la Organización Mundial de la Salud como “Pandemia del COVID 19”, ahora bien, al referirnos que nace como una necesidad por cuanto la economía y los efectos que se estaba generando en el estado eran catastróficos he incontenible siendo afectado todos los sectores económicos que aportan al desarrollo del país, en virtud de este particular el gobierno se vio en la necesidad de buscar una alternativa que frenara los altos niveles de despidos y desempleo, de modo que, es de suma importancia analizar el tema en discordia desde dos aristas la primera centrada en una posible vulneración y la segunda como un mecanismo alterno para solucionar la inestabilidad laboral, siendo esto contraproducente existiendo contraposiciones en las normas.

En relación a una posible vulneración de derechos laborales siendo un tema bastante delicado debido a que involucra circunstancias de rango Constitucional, de modo

que incluye una regresión de derechos acompañado de precarización laboral y condiciones no optimas, sin embargo resulta ilógico la idea de adoptar una nueva modalidad de contratación que tiene un efecto negativo ante las necesidades del trabajador, pretendiendo solventar necesidades contractuales y flexibilizar la relación laboral con una evolución atípica de los derechos laborales y resulta lógico adoptar las condiciones a las necesidades y exigencias que una pandemia de esta naturaleza.

En segunda instancia el contrato especial emergente nace y se origina producto de un mecanismo alterno e improvisado que intento solucionar la inestabilidad laboral y minimizar el impacto, pues resulta un poco positivo dependiendo de la posición que se trate, el sector obrero en efecto tendrá una posición radical en que es violatorio los derechos es regresivo, ilegal y arbitrario, sin embargo, el tema no se estaciona en un punto fijo, por el contrario busca solucionar y responder a exigencias diversas entre ellas las del empleador, y las condiciones socio económicas de la pandemia dirigidas a los empresarios, dicho en otras palabras, busca un punto de inflexión, neutral adaptado a la realidad para conservar la economía de ciertos grupos.

En cuanto al principio *Indubio pro operario* no cabe discusión alguna toda vez que, se traduce como lo más favorable para el trabajador, de este modo se evidencia con gran claridad que el contrato emergente de trabajo afecta por cuanto existe razón alguna para hacer un ejercicio de ponderación de condiciones o de derechos laborales. Por el *principio Indubio pro operario* engloba la protección y flexibilización de las relaciones laborales con el espíritu de mantener los lazos de protección frente a la pandemia.

2.4.3. Beneficiarios directos con la implementación del contrato especial emergente.

El Contrato emergente sin duda alguna se implementó en primera instancia debido a una necesidad, pero hubo una segunda intención de favorecer al sector empresarial, de modo que, más allá de que sea violatorio de derechos Constitucionales de cierta forma tiene como beneficiarios directos al,

Empresarios. –

La Ley de Apoyo Humanitario ha permitido que existan ciertas medidas que intentan beneficiar al sector empresarial, fomentar el sector productivo y mantener las plazas de empleo, para lo cual según el Ministerio de Gobierno destacan las siguientes.

Créditos productivos para la reactivación económica y protección de empleos, acuerdos entre empleador y trabajador para preservar las plazas de empleo, reducción emergente de la jornada laboral, Goce de vacaciones.

Para lo cual se creó el CRÉDITO REACTÍVATE ECUADOR, que era destinado para para proteger las plazas de empleo lo cual podían acceder desde el 25 de mayo los empresarios a créditos para capital de trabajo desde USD 500 hasta USD 30.000; las pequeñas empresas hasta USD 300.000; y las medianas empresas hasta USD 500.000. Estos recursos les permitirán mantener las plazas de trabajo dentro de sus empresas y cubrir sus costos y gastos esenciales para funcionamiento del negocio hasta por 6 meses; así como cumplir con obligaciones vencidas con proveedores y otras

Las condiciones preferenciales que tenía los empresarios era un plazo de pago de hasta 36 meses, período de gracia de hasta 6 meses y una tasa de hasta el 5%. Adicionalmente, las empresas que no cuenten con garantías suficientes, el Fondo Nacional de Garantía, puede suplir este requerimiento otorgando garantías de hasta el 80% del valor del crédito. Este crédito se ha creado para apoyar de manera directa a las empresas que venían haciendo bien las cosas y que por efectos de la emergencia sanitaria hoy están enfrentando problemas de liquidez, hasta la presente fecha se aprobado 1,472 créditos por un total de 59.9 millones de dólares.

Es evidente que esta ley surge como una medida desesperada de normar y regular las relaciones entre los empresarios y sus trabajadores, y aportar medidas de flexibilización laboral para reducir sus costos en capital humano. Es evidente que la aplicación de muchas de estas medidas requiere de una correcta asesoría legal a efectos de obtener el máximo provecho y evitar eventuales incumplimientos que se pueden transformar en contingentes legales para las empresas.

Es por aquellos que el contrato emergente desde el punto de vista del sector empresarial facilito la adquisición de mano de obra para cumplir con la demanda del mercado, por su parte los empresarios se beneficiaron en gran medida debido a las facilidades de contratación, créditos por parte del estado con un interés bajo.

2.4.4. Análisis de la inconstitucionalidad del contrato especial emergente.

Con la creación de esta nueva modalidad de contratación, existen dos criterios, el primero acogido por el gobierno y los empleadores, mismo que se enfoca en su absoluta importancia, debido a que este tipo de contratos actualmente busca la preservación de fuentes de trabajo, la sostenibilidad de la producción y fuentes ingreso para solventar la crisis por la pandemia generada por el COVID 19.

La ley al respecto alivia la carga a los empleadores, permitiéndoles, por ejemplo, contratar por un tiempo determinado, sin tener que pagar indemnizaciones por despido intempestivo en caso de que éste fuera injustificado. La pretensión del contrato especial emergente es sin duda el incentivar a las empresas a seguir contratando personal a un costo menor. El segundo criterio del contrato especial emergente acogido por los trabajadores y los defensores de trabajo es totalmente opuesto al primero, ya que destaca el retroceso en materia de derechos del trabajador, debido a que se volvió a la inestabilidad laboral y liquidaciones que no contemplan el despido intempestivo, lo cual nos lleva a recordar el contrato a plazo fijo, eliminado hace casi cinco años de la legislación ecuatoriana

En tanto “El 60% de las contrataciones laborales bajo “contrato emergente” se concentran en tres actividades. Estas son: agricultura y ganadería, industria manufacturera y comercio.” En total, hasta el 3 de agosto, 671 empleadores provincias donde se registraron más modal usaron la nueva figura legal. Las ciudades de este tipo son: Pichincha, Guayas y Azuay.” (Comercio, 2020)

“Los gremios de trabajadores, en cambio, rechazan la modalidad laboral. La Federación de Trabajadores Públicos y Privados presentó una demanda de inconstitucionalidad en contra del contrato “emergente”, porque retoma la figura del extinto contrato a plazo fijo, eliminada en el 2015. Es una medida regresiva, que no brinda certidumbre ni estabilidad al trabajador”, dijo Cristóbal Buendía, procurador d (Comercio, 2020) el sindicato. ”

Siendo innegable que esta nueva modalidad de contratación vulnera los derechos del trabajador, existen varios actores que han presentado sus acciones ante la Corte Constitucional, demandando la inconstitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sumando un total de 23 acciones de este tipo.

Por consiguiente, ante con la finalidad de precautelar los derechos de los trabajadores se presentó de fecha 02 de julio del 2020 una acción de inconstitucionalidad sobre el contenido de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en sus artículos 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, por parte de los accionantes Freddy Carrión Intriago Defensor del Pueblo del Ecuador, Harold Burbano Villarreal Coordinador General de Protección de Derechos Humanos y Alexandra Almeida Unda Directora Nacional Protección de Derechos de Personas Trabajadoras y Jubiladas con la causa Asignada No. 49-20-IN en contra del señor Lenin Moreno Garces Presidente de la República, Cesar Litardo Caicedo Presidente de la Asamblea Nacional y Inigo Salvador Crespo Procurador General del estado y causa No. 38-20-IN interpuesto por Raúl Estupiñán Tello Benalcázar como sujeto activo, la misma que dispuso que se acumule la Acción Pública de Inconstitucionalidad N.º 49-20-IN, Por el Tribunal que conocieron las causa los Jueces Ali Vicente Lozada, Teresa Nuques, y Hernán Salgado en tal sentido nos referiremos a la causa No. 49-20-IN.

Por consiguiente, la inconstitucionalidad de los artículos 16,17, 18,19,20,21,22,23,24, los accionantes ha lo cual refiriéndonos a nuestro tema de análisis como es el Art. 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se recae en lo siguiente;

De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual

los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

En tal sentido el contrato especial emergente precariza la relación laboral lo cual es un efecto negativo para el trabajador en momentos de pandemia, vulnerando el Art. 327 de la constitución donde se prohíbe toda forma de precarización laboral que entre ellas está la intermediación laboral y la tercerización en las actividades que son propias de los empleadores.

En tanto debemos manifestar que el contrato especial emergente vulnera lo establecido en el Art. 11 núm. 2 de la constitución estableciendo igualdad ante la sociedad y un pleno goce de derechos y oportunidades, bajo esta modalidad el contrato en mención vulnera el principio de igualdad ya que los trabajadores que no se encuentran bajo esta modalidad gozan en muchos casos de un contrato indefinido que beneficia al trabajador con una estabilidad laboral y una remuneración justa

Además, el contrato especial emergente pone en riesgo la seguridad jurídica manifestado en su Art. 82 de la constitución;

El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Con el contrato emergente ante la seguridad jurídica establecido en la norma antes invocada, se presenta a que las relaciones laborales antes los partícipes como es el trabajador y empleador, sean cambiadas por las nuevas medidas tomadas antes el COVID 19, no tomando en cuentas las diferentes disposiciones legales que se han promulgado para el bienestar de los trabajadores.

También se llega a vulnerar el principio de transacción conforme lo fundamenta la constitución en su Art. 326 numeral 11 donde se establece un mecanismo como medio de solución de conflictos que permita de una u otra manera terminar con el conflicto laboral siempre que no se vena comprometidos los derechos de los trabajadores, por consiguiente ante esta disposición el trabajador viendo las circunstancias emergentes que atraviesa durante la pandemia se ver obligado en dejar o seguir con su trabajo dando por terminado la relación laboral recayendo nuevamente en la inconstitucionalidad de renuncia de sus derechos y por su desconocimiento el trabajador inobserva y recae en el principio de favorabilidad conforme el Art. 326 numeral 3 de la CRE.

Otra vulneración que encontramos con el contrato emergente es que ha permitido que se ponga en riesgo el principio de vida digna conforme el Art 2 núm. 66 de la constitución, estableciendo en su Art. 20 una reducción de la jornada laboral hasta el máximo del 50% y con relación al sueldo será proporcionalmente y no será menor al 55%. por consiguiente ante a vulneración a la dignidad del trabajador y vida digna , decorosa, y retribuciones justas conforme lo manifiesta el artículo 3 en concordancia con el artículo 66 numeral 2 de la norma invocada podemos establecer que cuando exista una afectación a los derechos de los trabajadores también llega afectar al derecho a la vida digna del trabajador y su entorno que depende de él, lo que no sucede con el contrato emergente con su reducción y la flexibilización laboral de la jornada y de su remuneración, vulnerando las remuneraciones justas, salarios dignos que cubran sus necesidades conforme el Art. 328 de la constitución en concordancia con el Art. 8 del Código de Trabajo

Con lo expuesto en líneas anteriores la construcción del Contrato Especial Emergente se incorporó disfrazado de esperanza para los trabajadores, sin embargo, este contrato especial de trabajo tuvo como principal objetivo beneficiar a la burguesía facilitando de esta forma la adquisición de mano de obra barata, fomentando la explotación laboral.

En igual sentido es preciso tomar en cuenta las disposiciones de los Instrumentos internacionales entre ellos la Convención Americana en concordancia con el Pacto Internacional dentro de sus cuerpos normativos incorporan como principios del derecho laboral a la progresividad.

La progresividad implica que los derechos conquistados como consecuencia de luchas sociales no regresen a un estado anterior sino que por el contrario estas evoluciones en medida que la sociedad lo hace, más sin embargo con la llegada del contrato especial emergente se desnaturalizó este principio tutelando en la idea que es una solución a la misma pandemia, más por el contrario lo que hubo es un asalto a los derechos laborales, se produjo la regresión más grande en derechos laborales en la historia del Ecuador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis se ubica en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, donde se estudiará la implementación del contrato especial emergente que contempla la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en concordancia con los derechos de los trabajadores, en tanto las personas que se evidencia en la población son quienes tienen pleno conocimiento y los que han palpado de manera directa la nueva modalidad de contratación a la cual fueron sometidos.

3.2. Métodos de investigación

Los métodos que se utilizarán en la investigación que se está realizando son:

- Método deductivo
- Método jurídico-doctrinal
- Método inductivo

a). Método deductivo

En referencia al método deductivo lo definen como; la deducción es el proceso mental o de razonamiento que va desde lo universal o general a lo particular, Consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión. Es usado tanto en el proceso cotidiano de conocer como en la investigación científica. (Hurtado & Toro, 2007, p. 62).

Permitirá extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, usando la lógica para obtener un resultado, solo con base en un conjunto de afirmaciones que se dan por ciertas.

b). Método jurídico-doctrinal

Permitirá analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.

d). Método inductivo

Rodríguez manifiesta que, El método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados (Rodríguez, 2005, p. 29).

Permitirá ejecutar el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto, a partir de una evidencia singular, que sugiere la posibilidad de una conclusión universal.

3.3. Enfoque de investigación

La investigación cualitativa apunta a la comprensión de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de las lógicas de sus protagonistas, con una óptica interna y rescatando sus diversidad y particularidad (Galeano, 2004, p. 18).

El enfoque de la investigación a practicarse en la presente investigación es cualitativo

debido a que no requiere de medición numérica, pues se basará únicamente en la recopilación de información y en la observación del fenómeno de estudio.

3.4. Tipo de investigación

Los tipos de investigación a ser utilizados en el presente proyecto son:

Básica: Los científicos que realizan investigación básica frecuentemente no tienen como objetivo principal una aplicación práctica, no buscan resultados traslacionales a corto plazo, no saben reconocer el potencial comercial de sus investigaciones o simplemente no están constantemente preocupados en como traducir lo que hacen en productos o servicios rentables (Ramos, 2019).

La investigación será básica porque los resultados permitirán descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio.

Explicativa. La investigación explicativa tiene carácter predictivo cuando se propone pronosticar la realización de ciertos efectos, Tiene el carácter correctivo cuando se propone estimular, atenuar o eliminar los efectos (Garzo, 2007, p. 16).

Pretenderá conocer el fenómeno social y sus causas que ha provocado el contrato especial emergente mediante la implementación de la Ley orgánica de Apoyo Humanitario

Documental bibliográfico: La investigación documental se encuentra contenida en diversa observaciones o datos, contenidas en escritos de diversos tipos. La escritura, los modos de comunicación escrita, son también conductas humanas (Tena & Rivas, 1995, p. 49).

Es documental-bibliográfica porque una base importante de la investigación lo constituye la búsqueda bibliográfica, basada en libros, fuentes y documentos actualizados, con gran novedad científica y jurídica.

Descriptiva: La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis, interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona o cosa, se conduce o funciona en el presente (Rodríguez, 2005, p. 24-25).

La presente investigación será descriptiva la misma que será estudiada a partir documentos, normativas e investigaciones que se han desarrollado en el Ecuador a lo largo de la pandemia, tomando como herramienta el derecho comparado.

3.5. Diseño de investigación

Con base al enfoque de la presente investigación y los objetivos de la misma conlleva el tipo de investigación fue de tipo básica, explicativa, documental bibliográfico, descriptiva, de tal manera el problema jurídico a investigarse será no experimental ya el mismo será estudiado y observado tal como se da en su contexto, razón por la cual no se ha construido ninguna situación, pero si se sujeta a conclusiones.

3.6. Población y muestra

Para la recopilación de información se aplicará las siguientes técnicas e instrumentos.

3.6.1. Población

Toda cuestión de investigación define un universo de objetos, casos o sujetos a los cuales se deberá aplicar los resultados del estudio (Facal, 2015, p. 64).

La población para la presente investigación está comprendida por los siguientes involucrados.

Tabla 1

POBLACIÓN	NÚMERO
Abogados en libre ejercicio.	4
Juez de la Unidad Civil del Cantón Riobamba	1
Jueces de la Unidad Judicial Penal del Cantón Riobamba	4
Trabajadores de la empresa AGUAS CHIMBORAZO-RIOBAMBA	10
Total	19

Fuente: Población involucrada en el trabajo investigativo

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

3.6.2. Muestra

Es la que suele imponerse en la realidad, puesto que a través de las muestras se puede obtener en muchos casos la información requerida, con un ahorro de recursos humanos, económicos y temporales (Facal, 2015, p. 64).

Debido a que el proyecto de investigación, la población involucrada no es extensa se procederá a trabajar con todas las personas involucradas, por esta razón no es necesario extraer una muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnica:

Encuesta: La investigación de campo es la que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio (Muñoz, 1998, p. 207). Mediante esta técnica se recolectará información necesaria para la presente investigación

Cuestionario: En los cuestionarios se recaba información mediante cedulas con preguntas impresas, así el encuestado responde de acuerdo con su criterio y proporciona antecedentes útiles para el investigador (Muñoz, 1998. p. 207)

El cuestionario es el instrumento, que será aplicado a la población involucrada dentro del presente trabajo investigativo.

3.8. Técnicas para el tratamiento de información

Para el tratamiento de la información recopilada en el cuestionario, se aplicará técnicas matemáticas, informáticas y lógicas. La interpretación de los resultados, se lo realizará a través de la inducción, y la discusión de los resultados de la investigación, se realizará mediante el análisis y la síntesis, para lo cual se tomará en cuenta la información recabada.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

1.- ¿Tiene conocimiento de la existencia del Contrato Especial Emergente?

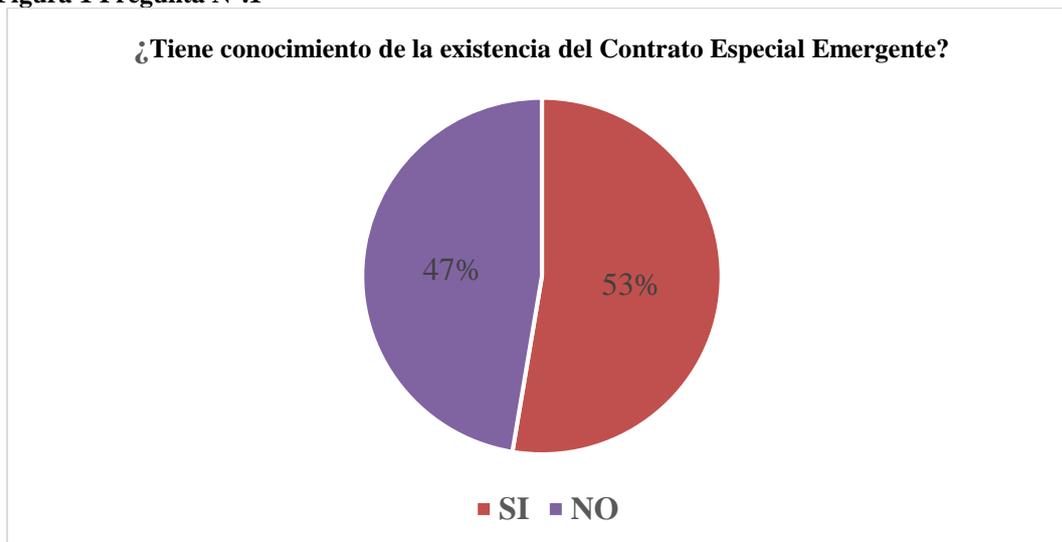
TABLA 2 Pregunta N°. 1

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	53%
NO	9	47%
TOTAL	19	1

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 1 Pregunta N°.1



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 1 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 53% señala que SI tiene conocimiento y el otro 47% manifiestan que NO tiene conocimiento de las existencias del contrato especial emergente.

2.- ¿Conoce el alcance Jurídico que tiene el contrato especial emergente?

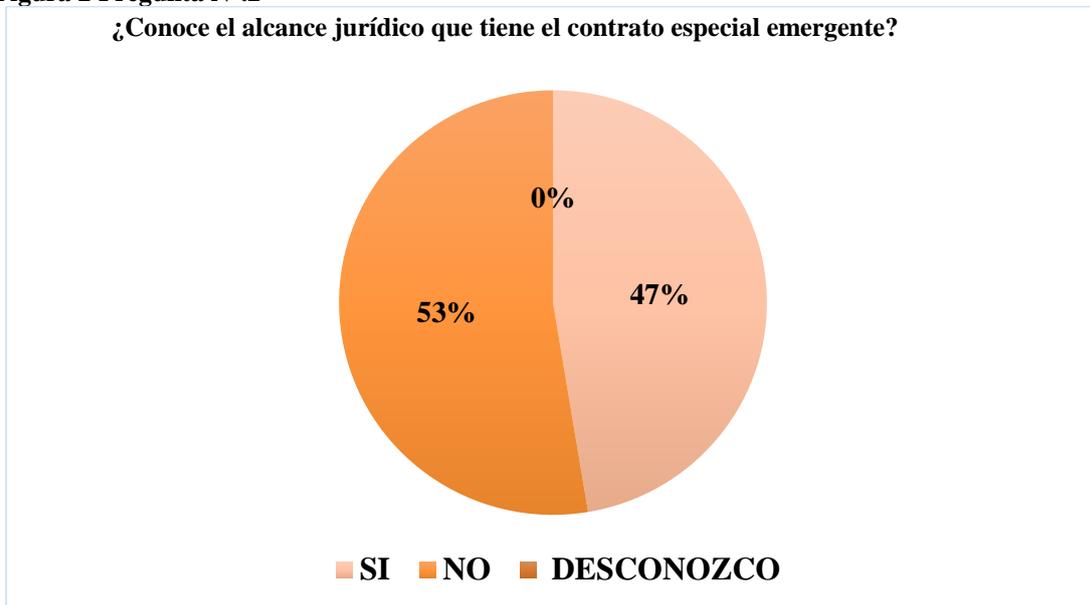
Tabla 3 Pregunta N°.2

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	47%
NO	10	53%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 2 Pregunta N°.2



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 2 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 47% señala que, SI tiene conoce, el otro 53% manifiestan que NO tiene conoce y el 0% manifiestan que DESCONOZCO, el alcance jurídico que tiene el mencionado contrato.

3.- ¿Considera usted, que el contrato especial emergente beneficia a los trabajadores?

Tabla 4 Pregunta N°.3

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	5	26%
NO	14	74%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 3 Pregunta N°.3



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 3 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 26% señala que SI, el otro 74% manifiestan que NO, y el 0% manifiestan que DESCONOZCO, si beneficia a los trabajadores el contrato especial emergente.

4.- ¿Está de acuerdo, que el empleador tenga la facultad dar por terminado la relación laboral por decisión unilateral antes del plazo estipulado?

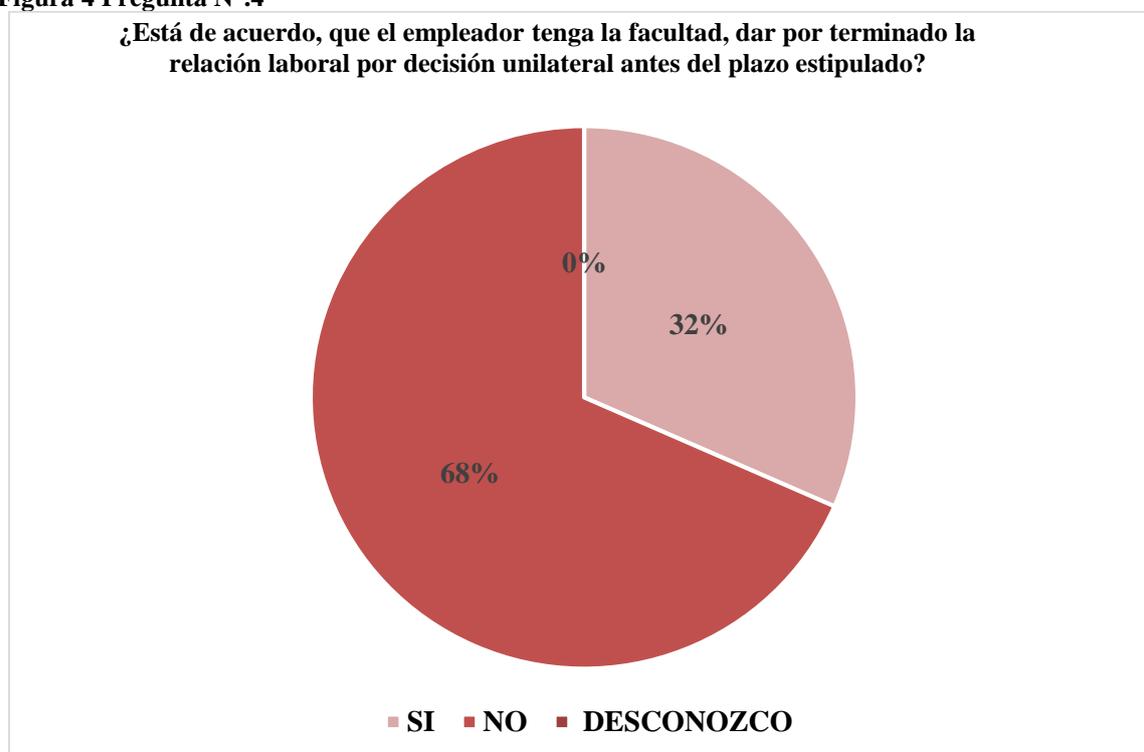
Tabla 5 Pregunta N°. 4

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	32%
NO	13	68%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 4 Pregunta N°.4



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 4 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 32% señala que, SI está de acuerdo, el otro 68% manifiestan que NO está de acuerdo y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

5.- ¿En su actividad laboral, ha sido contratado con la nueva modalidad de contratación especial emergente?

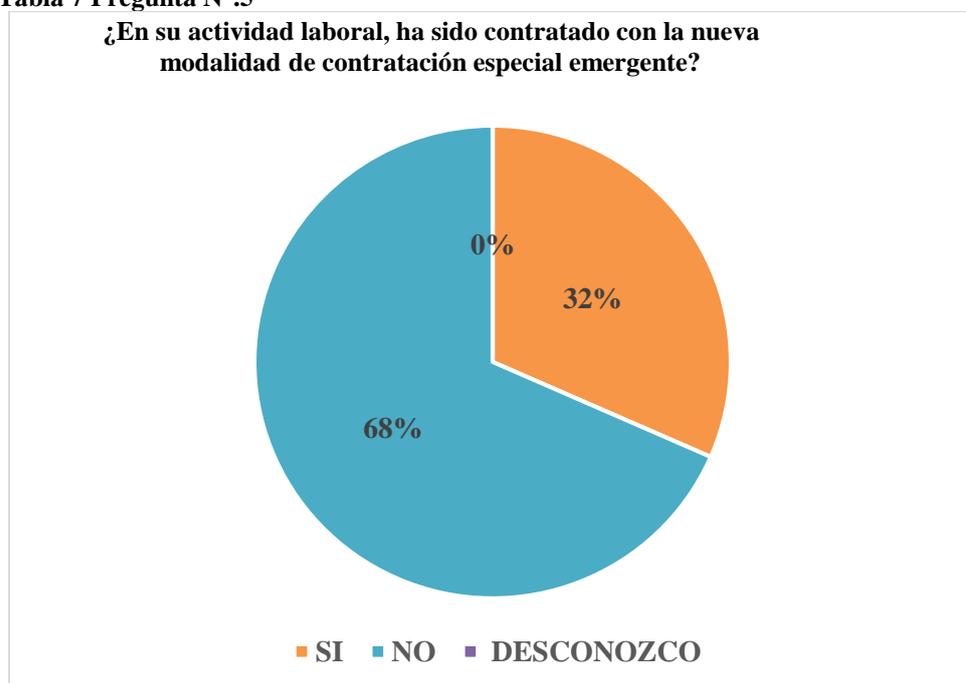
Tabla 6 Pregunta N°. 5

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	32%
NO	13	68%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Tabla 7 Pregunta N°.5



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 5 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 32% señala que, SI ha sido contratado con la nueva modalidad de contratación, el 68% manifiestan que NO ha sido contratado y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

6. - ¿Conoce la temporalidad de duración y renovación laboral que se realiza al trabajador cuando celebra el contrato especial emergente?

Tabla 8 Pregunta N°. 6

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	7	37%
NO	12	63%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 5 Pregunta N°.6



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 4 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 37% señala que, SI conoce la temporalidad, el 68% manifiestan que NO conoce la temporalidad y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

7.- ¿Considera usted que el contrato especial emergente vulnera el principio de estabilidad laboral?

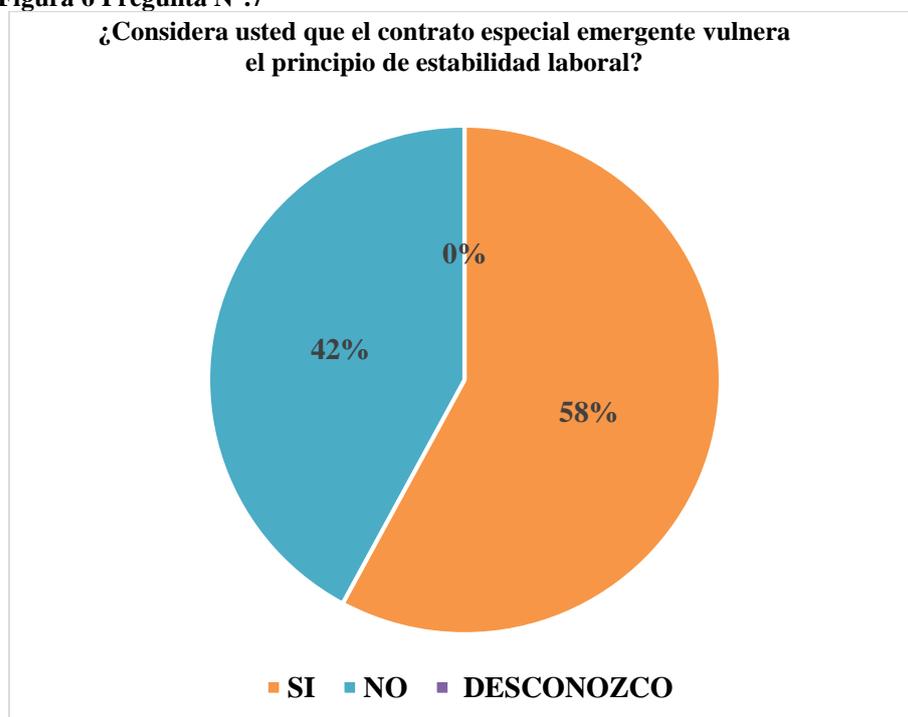
Tabla 9 Pregunta N°. 7

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	11	58%
NO	8	42%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 6 Pregunta N°.7



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 7 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 58% señala que, SI vulnera el principio de estabilidad, el otro 42% manifiestan que NO vulnera el principio de estabilidad laboral, y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

8.- ¿Con la vigencia del contrato especial emergente, que grupos usted considera que se beneficiaron?

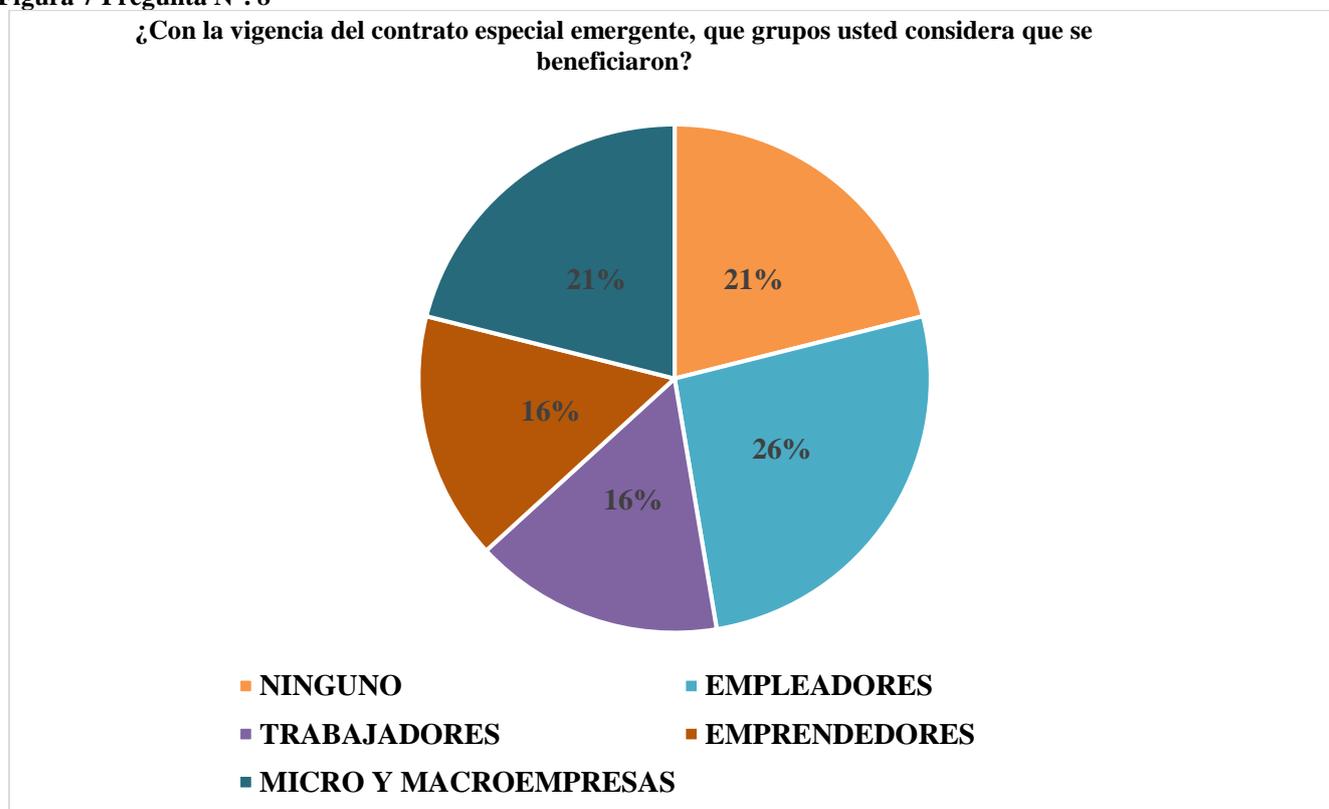
Tabla 10 Pregunta N°. 8

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NINGUNO	4	21%
EMPLEADORES	5	26%
TRABAJADORES	3	16%
EMPRENDEDORES	3	16%
MICRO Y MACROEMPRESAS	4	21%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 7 Pregunta N°. 8



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 8 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 21% señala NINGUNO de los grupos se beneficiaron, el 26% manifiestan que los EMPLEADORES se beneficiaron, el 16% manifiestan que los TRABAJADORES se beneficiaron, el 16% manifiestan que los EMPRENDEDORES se beneficiaron y el, 21% manifiestan que las MICRO Y MACROEMPRESAS se beneficiaron de la nueva modalidad de contratación.

9.- ¿Conoce si la nueva modalidad de contratación emergente fue socializada en su ámbito laboral?

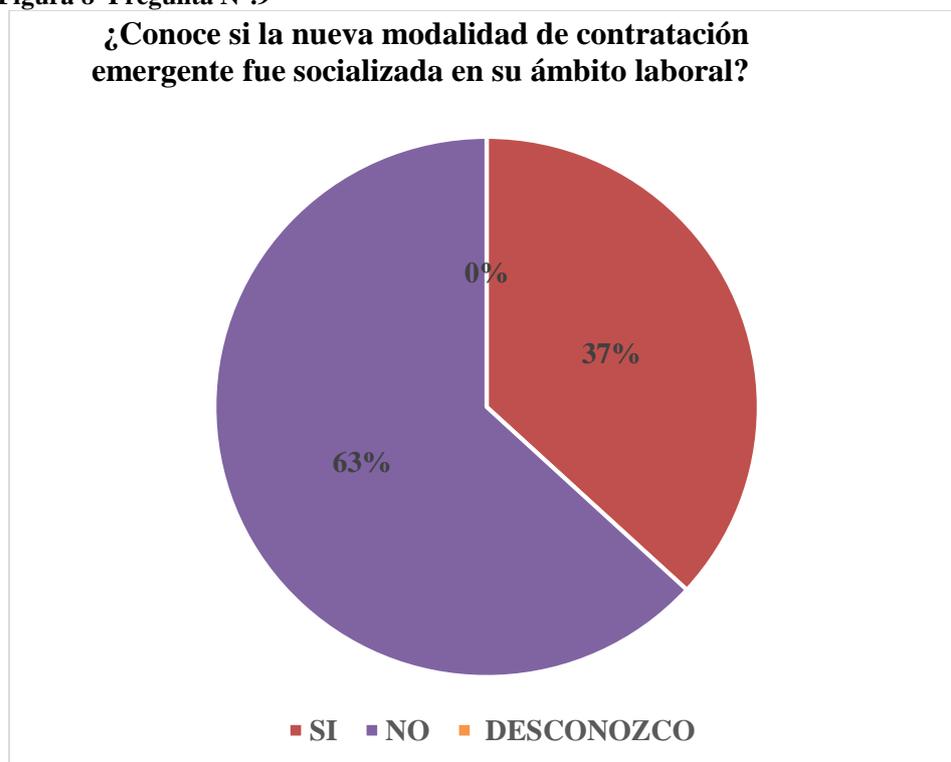
TABLA 11Pregunta N°.9

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	7	37%
NO	12	63%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 8 Pregunta N°.9



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 9 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 37% señala que, SI fue socializado, el otro 63% manifiestan que NO fue socializado y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

10. – ¿Considera usted, que el contrato especial emergente es inconstitucional y vulnera los derechos de los trabajadores?

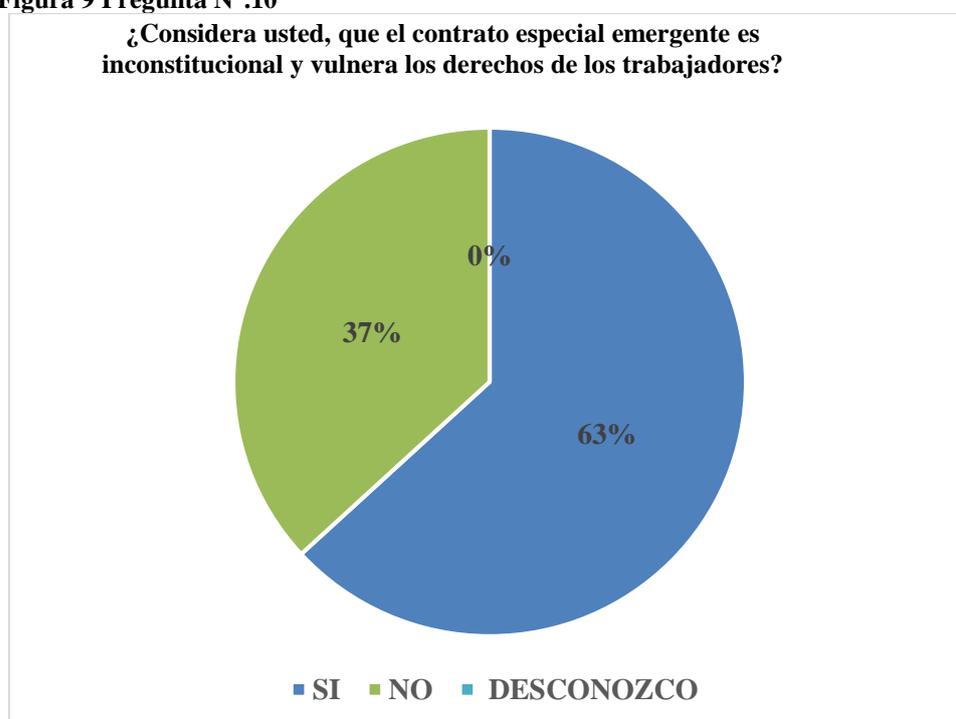
TABLA 12 Pregunta N°.10

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	12	63%
NO	7	37%
DESCONOZCO	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Propia

Realizado por: Jorge Eduardo Reino Guaño

Figura 9 Pregunta N°.10



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En los resultados que se reflejan en la presente imagen en referencia a la pregunta No. 10 se puede evidenciar que del total del 100% de los 19 encuestados, el 63% señala que, SI es inconstitucional y vulnera derechos de los trabajadores, el 37% manifiestan que NO es inconstitucional y vulnera derechos de los trabajadores y el 0% manifiestan que DESCONOZCO.

4.2. Discusión de resultados

- En el estado ecuatoriano frente a la pandemia con la nueva variante del COVID 19 se ha implementa la nueva modalidad de contratación laboral como lo es el contrato especial emergente, en tanto se ha evidenciado que la mayoría de los individuos encuestados tienen conocimiento del mencionado contrato que fue implementado con la Ley Orgánica de Apoyo conforme se evidencia de las encuestas realizadas, frente a una mínima parte que manifiesta lo contrario.
- Ante la implementación del contrato especial emergente, se pudo evidenciar que los individuos encuestados, tienen un desconocimiento del alcance jurídico que tiene el prenombrado contrato, siendo esto un efecto negativo para las personas que se cometieron a dicho contrato, desconociendo el tiempo de duración y lo que conlleva el mismo como se ha establecido en su artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Se puede evidenciar con la nueva modalidad de contratación existe una gran controversia entre los encuestados, donde un grupo considerable tiene la postura que el trabajador es el menos beneficiado, ya que el tiempo de duración es un año con una renovación por el mismo tiempo, a sabiendas que el COVID 19 no existe un tiempo determinado para que sea controlado, y dejando en la intemperie a los trabajadores y con una gran inestabilidad económica por los siguientes años.
- La constitución del Ecuador del 2008 al ser garantista de los derechos de los trabajadores , el estado ecuatoriano con la finalidad de buscar la anhelada estabilidad laboral en momentos impredecibles como el COVID 19, debe realizar controles minuciosos el Ministerio de Trabajo, si los empleadores cumplen con las normativas vigentes que protejan al trabajador y no se esté utilizando de manera inadecuada las formas de terminación de la relación laboral como lo establece el artículo 172 del Código de Trabajo.
- Ante la emergencia sanitaria las empresas se han visto en la necesidad de emplear el contrato especial emergente, donde se evidencia mediante las encuestas realizadas un numero insignificante de trabajadores que estuvieron sometidos a la

modalidad de contratación, siendo esto un efecto negativo para los mismos, porque al haber transcurrido tres años de la pandemia y al haber transcurrido el tiempo de vigencia de la modalidad de contratación, se encuentran desempleados, si poder conseguir un trabajo digno que les brinde estabilidad.

- La escasa socialización que realizó el estado ecuatoriano con la ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, hizo que las personas no tengan la información necesaria sobre la nueva modalidad de contratación y esto conllevó a que los individuos ante la necesidad e incertidumbre de la nueva variante del COVID 19 en el Ecuador, se sometían al mismo pensamiento que les brindaría mejores oportunidades y estabilidad mientras transcurra la emergencia sanitaria, siendo lo opuesto en la actualidad y mostrándose en los individuos a quienes fueron encuestados.
- Se puede evidenciar mediante las encuestas realizadas a la población mencionada en líneas anteriores, que consideran que la implementación de contrato especial emergente vulnera el principio de estabilidad laboral, por cuanto el artículo 19 de la Ley orgánica de Apoyo humanitaria, y al encontrarnos en una emergencia sanitaria como medida alternativa de preservar el empleo los trabajadores se sometieron a la nueva modalidad de contratación, teniendo el mismo una vigencia de un año con una renovación del mismo tiempo, dejando en la incertidumbre que pasara después que transcurra el tiempo establecido, poniendo en evidencia la vulneración al principio de estabilidad laboral.
- En el estado ecuatoriano y ante la vigencia del contrato especial emergente, se pretendió minimizar el impacto laboral para con los trabajadores, que trajo consigo el COVID 19, dando un enfoque de garantía y precautelando al trabajador, pero es evidente que los únicos beneficiados son los empleadores según las encuestas realizadas, por cuanto los trabajadores sometidos al contrato se pretende cuidar la economía de las empresas, negocios entre otros como lo establece en su artículo 19 de la ley Orgánica de Apoyo Humanitaria y más no al más vulnerable como lo es el trabajador.
- La no socialización del contrato especial emergente ha permitido que las personas estén de acuerdo con las nuevas condiciones que ofrecen los empleadores, y

permitiendo con esto que se evidencia el principio de la estabilidad que se evidenciara después que trascorra el tiempo establecido para el mismo.

- Al referirnos a la inconstitucionalidad del contrato especial emergente, podemos establecer que tiene similitud con el contrato a plazo fijo que estaba vigente hasta el 2015 considerado vulnerador de derechos en lo que respecta a la inestabilidad laboral, en tanto se recae en una regresividad de derechos del trabajador impulsando la precarización laboral.

CAPITULO V

5.1. Conclusiones

Luego de haber culminado la presente investigación corresponde en este apartado presentar conclusiones, con las que se dan cumplimiento a los objetivos planeados.

- Se ha llegado a la conclusión que la implementación del contrato especial emergente en el Ecuador tuvo una repercusión negativa ya que genero un incremento a los índices de desempleo conforme se evidencia en los datos emitidos por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) lo cual tasa de desempleo llego hasta el 13% el mes de junio del 2020 a causas del COVID 19 lo cual se evidencia que el contrato especial emergente no tuvo el efecto que se pretendía obtener mediante la flexibilización laboral y preservar el empleo.
- He concluido que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, surgió como consecuencia de crisis mundial por covid-19, en donde se tomaron medidas dentro de lo estipulado en esta ley, la cual fue creada con la finalidad de brindar una protección a los trabajadores y a la población en sí, sin embargo, no se obtuvo lo deseado referente al sector laboral.
- He llegado a la conclusión que ante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria y la vigencias del contrato especial emergente nos retrotrajimos al contrato a plazo fijo que estaba vigencia hasta antes de 20 de abril del 2015, ya que tienen gran similitud en su contenido en lo que respecta al tiempo de duración del contrato lo cual esto ha conllevado a que recaigamos en una regresión de derechos y una vulneración de derechos establecidos en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución en referencia al principio de irrenunciabilidad en concordancia con el Código de Trabajo Art 4.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador, en el ejercicio de sus funciones, ante la creación de nuevas leyes, se garantice plenamente los derechos consagrados en la Constitución del Ecuador, principalmente en los derechos y principios constitucionales en favor del trabajador, como lo es la estabilidad laboral, *indubio pro operario* entre otros, todo esto para no caer en acciones de inconstitucionalidad.
- Como recomendación se debería realizar un control y obligar a todas las sedes de la Asamblea Nacional como es las Casas Legislativas a que salgan a dar a conocer a la sociedad las diferentes normativas que se están tratando y las que han entrado en vigencia ya que en la actualidad según datos de la casa de la legislativa de Chimborazo solo un 10 por ciento de las 40 leyes que se están tratando en la asamblea nacional se ha puesto en conocimiento de la población.
- En cada proyecto de ley que se ventile los derechos de los trabajadores el ejecutivo debe implementar una normativa que permita que todas las universidades y sus diferentes facultades de derecho realicen observaciones de manera obligatoria, para que sean tomadas en cuenta en los diferentes proyectos de ley en materia laboral y así evitar que se siga vulnerado los derechos de los trabajadores como se ha evidenciado con la implementación del contrato especial emergente.

Bibliografía

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de estudios constitucionales.
<http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>
- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 22(1), 40-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33646908003>
- Asamblea Constituyente. *Constitución del Ecuador*. Registro Oficial 449, Quito, Ecuador, 20 octubre del 2008.
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. (2017) [III] A). Paris. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asamblea Nacional (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial Suplemento 229, Quito, Ecuador, 20 de junio del 2020.
- Becerra, M., Valencia, E., y Revelo, R., (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. 593 *Digital Publisher Ceit*, 6(3), 442-451.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.454>
- Benavides, V. (2008). *Manual Práctico de contratación laboral*, Lex Nova.
https://books.google.com.ec/books?id=uOzkyLjmlEkC&printsec=frontcover&dq=MANUAL+PRACTICO+DE+CONTRATACION+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=MANUAL%20PRACTICO%20DE%20CONTRATACION%20LABORAL&f=false
- Cabanellas de las Cueva, G. (2014). *Diccionario jurídico elemental*. 20a ed. Buenos Aires: Eliasta.
- Cárdenas, P. Moglia, A. (2008). EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. ANÁLISIS DOGMÁTICO Y JURISPRUDENCIAL Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107830/cardenas_p.pdf?sequence=3

- Castro, J. (2019). El principio IN DUBIO PRO OPERARIO y su función de interpretación de la legislación laboral Chilena. *Estudios latinoamericanos*, 1(7), 101-114. [file:///C:/Users/toty1/Downloads/Dialnet-ElPrincipioInDubioProOperarioYSuFuncionDeInterpret-7172472%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/toty1/Downloads/Dialnet-ElPrincipioInDubioProOperarioYSuFuncionDeInterpret-7172472%20(1).pdf)
- Código de Trabajo [CT]. Codificación 17, (2005) Registro Oficial Suplemento 167. 26 diciembre del 2005. Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador, [Const]. 11 de agosto de 1998. (Ecuador). https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf
- Constitución Política de la República del Ecuador, [Const]. Art 151. 26 de marzo de 1929 (Ecuador). https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf
- Constitución Política de la República del Ecuador, [Const]. Art 64. 25 de mayo de 1967 (Ecuador). https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1967.pdf
- Daqui, M. (2015). *El principio de in dubio pro operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el periodo noviembre – noviembre 2014*, Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2808/1/UNACH-FCP-DER-2015-0070.pdf>
- Facal, T. (2005). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. Paraninfo, SA. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LULUBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=Facal,+F.+T.+\(2015\).+Guia+para+elaborar+un+proyecto+de+investigacion+social+\(1+ed.\).+Madrid:+Paraninfo,+SA.&ots=oLMgTuLGe_&sig=dos47IjF8vL1Y5jb6cdCFi5IFvU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LULUBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=Facal,+F.+T.+(2015).+Guia+para+elaborar+un+proyecto+de+investigacion+social+(1+ed.).+Madrid:+Paraninfo,+SA.&ots=oLMgTuLGe_&sig=dos47IjF8vL1Y5jb6cdCFi5IFvU#v=onepage&q&f=false)
- Fernández, O. (2005). *La situación legal del Desempleo*. Universidad de Oviedo. https://books.google.com.ec/books?id=VYBfqde_ovgC&pg=PA26&dq=que+es+el+desempleo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewjhvfzPhvf3AhXXQjABHWsCAb0Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20desempleo&f=false
- Galán, C. (2006). *Derecho laboral para no expertos*. Fundación Confemetal. <https://books.google.com.ec/books?id=jLO0vmrcyQQC&pg=PA33&dq=consensusal+relacion+laboral&hl=es->

- 419&sa=X&ved=2ahUKEwjdi6OU_NP3AhU_TDABHcSSBIMQ6wF6BAgJEAE#v=onepage&q=consensual%20relacion%20laboral&f=false
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad EAFIT. <https://books.google.com.ec/books?id=Xkb78OSRMI8C&printsec=frontcover&dq=que+es+el+enfoque++cualitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8lsDCjcD4AhWTZDABHYBIADcQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=fenomenos%20sociales&f=false>
 - Gárate, J. (2007). *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*. Gesbiblo, S. L. https://books.google.com.ec/books?id=bpuwoN8Ra1EC&pg=PA16&dq=consensual+relacion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjdi6OU_NP3AhU_TDABHcSSBIMQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=consensual%20relacion%20laboral&f=false
 - García, L, & Pangol, L. A. (2022). *El Contrato especial emergente, su origen y aplicación en Ecuador*. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 43. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/479>
 - Garza, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. El colegio de México. https://books.google.com.ec/books?id=jdaQtk8RK2sC&pg=PA16&dq=investigacion+explicativa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjdnY73jML4AhX1QjABHW2_APkQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false
 - Heizer, J. Render, B. (2004). *Principios de Administración de Operaciones*. Pearson educación. https://books.google.com.ec/books?id=jVIwSsVHUfAC&pg=PA371&dq=estabilidad+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNy_KKkPf3AhWdVTABHS2AAjQQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=estabilidad%20laboral&f=true
 - Hurtado, I. Toro, Josefina. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. CEC, C.A. <https://books.google.com.ec/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA62&dq=metodo+deductivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjgq->

vA5L_4AhWyQzABHYMBowQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=metodo%20deductivo&f=false

- Ley 27541. Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública. 23-dic-2019. http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112
- Ley Organica de Apoyo Humanitario. (16 de abril de 2020). Quito-Ecuador. Registro oficial Suplemento 229 de 22 de jun-2020. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas?leyes-aprobadas=All&title=&fecha=22-jun.-2020>
- López, E. (2006). *Iniciación al Derecho*, Delta Publicaciones. <https://books.google.com.ec/books?id=2BkJPY8Sp9YC&pg=PA259&dq=contratos+atipicos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwja6Yzk49P3AhWXQzABHRawCxAQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=contratos%20atipicos&f=false>
- Macias, A & Reina, C. (2021). *Análisis y discusión de la aplicación del contrato especial emergente y su reglamentación en la Ley de Apoyo Humanitario en el Ecuador* [Tesis, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53234>.
- Marcucci, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://books.google.com.ec/books?id=kX3oSnsduCgC&pg=PA47&dq=CARACTERISTICAS+DEL+CONTRATO+LABORAL++CONSENSUAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjv16qngNT3AhX1TTABHVMfDjAQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=CARACTERISTICAS%20DEL%20CONTRATO%20LABORAL%20-%20CONSENSUAL&f=false>
- Martínez, J. Arufe, Alberto. Carril, X. (2006). *Derecho al Trabajo*. Netbiblo. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11873/8497451562.pdf?sequence=2>
- Ministerio de Trabajo, (2020), ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-276. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/ACUERDO-MINISTERIAL-SBU-276-VF-signed.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo, (2020), ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-076. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

- Ministerio del Trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-077. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf?x42051>
- Montero, R. (14 de abril de 2020). Normas Legales. *El Peruano*. https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9xbII_U3Kxq8dUdGc6PBsT
- Muñoz, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <https://books.google.com.ec/books?id=1ycDGW3ph1UC&pg=PA207&dq=TECNICAS+DE+INVESTIGACION+DE+CAMPO+ENCUESTA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNo6iHm8L4AhW0bDABHfroBgY4ChDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=poblaci%C3%B3n&f=false>
- Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. Unidad Estudios Superiores la Paz. <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>
- Navarro, J. (2002). *Quiénes son los maestros; Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://books.google.com.ec/books?id=i8wLPHmyAjAC&pg=PA57&dq=contrato+a+plazo+fijo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjYgJufx9b3AhV-SjABHSTqCWYQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=contrato%20a%20plazo%20fijo&f=false>
- ONU: Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI)*, de 16 de diciembre de 1966, 16 Diciembre 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>
- Ozaki, M. (2020) *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores sociales y del Estado*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_127_span.pdf
- Pacheco, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado. Trabajo y Seguridad Social, *Revista de doctrina, jurisprudencia y Legislación*, (9), 651-664G
- Pasco Cosmópolis, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *IUS ET VERITAS*, 15(31), 2017-228. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419>

- Pedraza, E, Amaya, G, y Conde, Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo De San Salvador. Artículo 7. 11/17/88. <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>
- Ramos, J. (2019). *El arte de la Tesis Doctoral*. ALMUZARA, S.L. <https://books.google.com.ec/books?id=MO7JDwAAQBAJ&pg=PT16&dq=INVESTIGACION+basica++para+tesis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj1-bTilcL4AhW0VTABHblgCfg4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=INVESTIGACION%20basica%20%20para%20tesis&f=false>
- Red de la Sociedad Civil para las alternativas económicas, (2003). *Los impactos del neoliberalismo*, ABYA-YALA. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1524&context=abya_yala
- Resolución 2019/2020-APN.MT.Reglamentación de Necesidad y Urgencia Nro. 297 del 9 de marzo de 2020.
- Reynoso, C.C. (2011). *Los contratos de trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://books.google.com.ec/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA29&dq=metodo+inductivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjfx5bh67_4AhXkgIQIHRUuCGkQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=metodo%20ijuridico%20analitico&f=false
- Romero, S. (2013). *Teoría de los Principios*, 19(1), 297-400. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19727805013>
- Rubio, B. Martínez, C. Jiménez, M, Valdivia, E. (2002). *Reestructuración productiva, comercialización y reorganización de la fuerza de trabajo agrícola en*

Latinoamérica. Plaza y Valdes, S.A. de C.V.
<https://books.google.com.ec/books?id=bKZQfVixaPkC&pg=PA236&dq=inestabilidad++en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjAyK33yvb3AhVAQzABHfxCCCAQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=inestabilidad%20en%20el%20trabajo&f=false>

- Tamara, A, Campanini, J. y Gudynas, C. (2020). *Extractivismos agropecuarios en tiempos de pandemia: flexibilizaciones, asimetrías, autoritarismos y otros efectos del derrame*. Yeiyá, 1(1), 5 – 19.
<https://journals.tplondon.com/yeiya/article/view/1303/888>
- Tena, A. Rivas, R. (1995). *Manuel de Investigación documental*. Plaza y Valdés, S.A. de C. V.
<https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&pg=PA49&dq=INVESTIGACION+DOCUMENTAL+BIBLIOGRAFICA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiFwPjmj8L4AhXStoQIHZFvAJUQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=investigacion%20documental%20bibliografica&f=false>
- Toyama, M, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11(22), 164-179. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Velázquez, Ochoa, W. I. (2006). *Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo*. [Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5709.pdf
- Corte Nacional de Justicia, *Resolución No. 537-2005*, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 77 del 15 de octubre de 2010

Anexos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENCUESTA**

Destinatario: Guía de encuesta aplicada a los Defensores Públicos, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Riobamba

Objetivo: El objetivo de la presente encuesta es determinar si el contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores, vulneran los derechos de los trabajadores.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Indicaciones: Por la importancia del tema se le solicita a usted(es) ser veraz al responder el cuestionario.

Cuestionario

Preguntas:

1.- ¿Tiene conocimiento de la existencia del Contrato Especial Emergente?

SI

NO

2.- ¿Conoce el alcance Jurídico que tiene el Contrato especial Emergente?

SI

NO

DESCONOZCO

3.- ¿Considera usted, que el contrato especial emergente beneficia a los trabajadores?

SI

NO

DESCONOZCO

4.- ¿Está de acuerdo, que el empleador tenga la facultad dar por terminado la relación laboral por decisión unilateral antes del plazo estipulado?

SI

NO

DESCONOZCO

5.- ¿En su actividad laboral, ha sido contratado con la nueva modalidad de contratación especial emergente?

SI

NO

DESCONOZCO

6. - ¿Conoce la temporalidad de duración y renovación laboral que se realiza al trabajador cuando celebra del contrato especial emergente?

SI

NO

DESCONOZCO

7.- ¿Considera usted que el contrato especial emergente vulnera el principio de estabilidad laboral?

SI

NO

DESCONOZCO

8.- ¿Con la vigencia del contrato especial emergente, que grupos usted considera que se beneficiaron?

Micro y Macroempresas

Emprendedores

Trabajadores

Empleadores

Ninguno

9.- ¿Conoce si la nueva modalidad de contratación emergente fue socializada en su ámbito laboral?

SI

NO

DESCONOZCO

10. – ¿Considera usted, que el contrato especial emergente es inconstitucional y vulnera los derechos de los trabajadores?

SI

NO

DESCONOZCO