



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogado (a) de los Tribunales
y Juzgados de la República

TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del proyecto

“Análisis Jurídico del Contrato Especial Emergente de la Jornada de Trabajo en la Ley
Orgánica de Apoyo Humanitario”

AUTORA

Carmen Patricia Lema Paucar

TUTOR

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño

Riobamba-Ecuador

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“Análisis Jurídico del Contrato Especial Emergente de la Jornada de Trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”

Informe del proyecto final de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratifico con sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Wilson Rojas TUTOR	10 CALIFICACIÓN	 FIRMA
Alex Llugin MIEMBRO 1	9,5 CALIFICACIÓN	 FIRMA
Hugo Hidalgo MIEMBRO 2	10 CALIFICACIÓN	 FIRMA

Nota final _____

PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

CERTIFICACIÓN

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño Catedrático del nivel de Pregrado, de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO:

Que he realizado la correspondiente tutoría y acompañamiento a la estudiante Carmen Patricia Lema Paucar, a lo largo de la elaboración del proyecto de investigación denominado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”**, tal como lo determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Por tal motivo, me permito sugerir que se proceda con los trámites respectivos para que se lleve a cabo la disertación del presente proyecto de investigación.

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño

TUTOR

DECLARATORIA EXPRESA DE AUTORIA

Yo, Carmen Patricia Lema Paucar con número de cédula 060497085-5, estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, de la Universidad Nacional de Chimborazo, declaro que las ideas, doctrinas, resultados, conclusiones y recomendaciones son de mi absoluta responsabilidad; así también los derechos de autoría le corresponden a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Carmen Patricia Lema Paucar

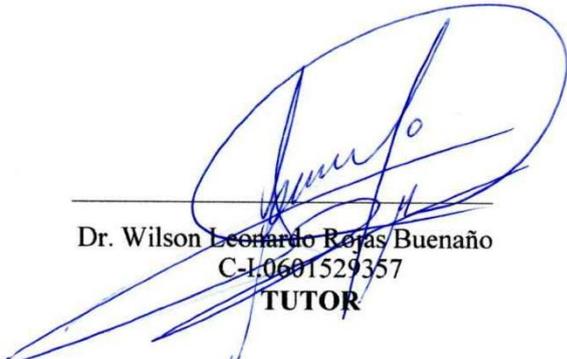
CI: 060497085-5



CERTIFICACIÓN

Que, **Carmen Patricia Lema Paucar** con CC: **060497085-5** egresada de la Carrera de **Derecho**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas** ; ha trabajado bajo mi tutoría el proyecto de investigación titulado **“Análisis Jurídico del Contrato Especial Emergente de la Jornada de Trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”** que corresponde al dominio científico **Desarrollo socioeconómico y educativo para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y ciudadana** y alineado a la línea de investigación **Derechos y garantías constitucionales**, cumple con el 10%, reportado en el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de Febrero del 2022


Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
C-I.0601529357
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico esta investigación al Creador del Universo por bendecirme, los conocimientos necesarios, por permitir haber llegado a la etapa más importante de mi vida. Porque no agradecer a mis queridos padres, hermanos y hermanas por ser ejes importantes en mi vida quienes de manera desinteresada me han brindado el amor, cariño, apoyo moral, económico y espiritual a cada momento de mi vida.

Carmen Patricia Lema Paucar

CI: 060497085-5

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por cobijarme cada bendito día proveyendo fuerzas para enfrentar y superar dificultades, sabiduría para tomar decisiones con prudencia, inteligencia y fortaleza para la meta propuesta.

A mis queridos padres, hermanos y hermanas, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida y me han dado las fuerzas necesarias para enfrentar cualquier reto, acompañado con sus sabios consejos, por brindar todo el apoyo a mi persona y a la vez por escoltar durante mi vida cooperando conmigo en momento de alegrías y tristezas, triunfo y derrotas.

A Dr. Fernando Peñafiel, Dr. Rojas Wilson, presidente y tutor de mi tesis por esa valiosa guía y asesoramiento profesional en la realización de esta.

Estoy agradecida con la Universidad Nacional de Chimborazo por abrir las puertas para poder formar académicamente durante toda la carrera siendo como guía y soporte hasta culminar mi meta.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo.

Carmen Patricia Lema Paucar

CI: 060497085-5

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

DECLARATORIA EXPRESA DE AUTORIA

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 15

CAPÍTULO I..... 17

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 17

1.1 Problema 17

1.2 Justificación 17

1.3 Objetivos 18

1.3.1 Objetivo general..... 18

1.3.2 Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. Estado del arte.....	19
2.2. Aspectos teóricos	22
2.2.1.3. Principios rectores del derecho al trabajo	25
2.2.1.4. Principio de estabilidad laboral en el Código del Trabajo	27
2.2.2.1. Generalidades de la estabilidad laboral y el índice de empleo	29
2.2.2.2. Aspectos relevantes en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente a la sostenibilidad del empleo.....	31
2.2.2.3. Condiciones de empleo por la emergencia sanitaria.....	32
2.2.2.4. Cifras e indicadores de empleo desde la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	34
3.2.3.2. Características del contrato especial emergente	36
2.2.3.3. Cuadro comparativo del contrato de trabajo y el contrato especial emergente ..	37
2.2.3.4. El contrato especial emergente y la afectación a la progresividad de los derechos del trabajador	40
2.3. Hipótesis	43
CAPITULO III	44
METODOLOGÍA.....	44

3.1. Unidad de análisis	44
3.2. Métodos	44
3.3. Enfoque de la investigación	45
3.4. Tipo de la investigación	45
3.5. Diseño de la investigación	46
3.6. Población y muestra.....	46
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
3.8. Técnicas para el tratamiento de información	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Resultados.....	49
4.2. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
Legislación	65
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro comparativo	37
Tabla 2 Población	46
Tabla 3 Pregunta N.- 1.....	49
Tabla 4 Pregunta N.-2.....	49
Tabla 5 Pregunta N.-3.....	50
Tabla 6 Pregunta N.-4.....	51
Tabla 7 Pregunta N.-5.....	51
Tabla 8 Pregunta N.-6.....	52
Tabla 9 Pregunta N.-7.....	53
Tabla 10 Pregunta N.-8.....	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Índice de sectorización de la población trabajadora (formal e informal) 2019 - 2020	34
Ilustración 2 Distribución porcentual de los/as trabajadores/as por condición de actividad (agregado) de septiembre y diciembre de 2020.....	35
Ilustración 3 Pregunta N.-1.....	49
Ilustración 4 Pregunta N.-2.....	50
Ilustración 5 Pregunta N.-3.....	50
Ilustración 6 Pregunta N.-4.....	51
Ilustración 7 Pregunta N.-5.....	52
Ilustración 8 Pregunta N.-6.....	53
Ilustración 9 Pregunta N.-7.....	54
Ilustración 10 Pregunta N.-8.....	54

RESUMEN

La emergencia sanitaria ocasionada por la propagación del virus covid-19, desestabilizó las actividades económicas, laborales, educativas y sociales, generando incertidumbre, en el mes de marzo de 2020 el Estado ecuatoriano decreta un confinamiento total a fin de evitar la propagación del virus covid-19, lo cual paralizó todas las actividades durante dos meses consecutivos, permitiendo únicamente al sector de salud y a la industria que proporciona alimentos puedan funcionar.

Ante la paralización de actividades el poder ejecutivo preocupado por la desestabilización económica y laboral promueve la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el cual procura incentivar la estabilidad laboral y el crecimiento económica, entregando a los empleadores una nueva modalidad de contratación con características netas como reducción de la jornada laboral, reducción salarial, y la contratación a tiempo fijo es decir por un año y renovable por el mismo tiempo.

Dichos cambios permitieron a los empleadores permitir a sus trabajadores laborar por tiempo reducido y percibiendo una remuneración inferior al Salario Básico Unificado (SBU) lo cual a criterio de varios juristas se estaba vulnerando los derechos y contraviniendo norma expresa establecida en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

Palabras claves: contrato especial emergente, estabilidad laboral, derechos de los trabajadores.



ABSTRACT

The health emergency caused by the spread of the covid-19 virus destabilized economic, labor, educational and social activities, generating uncertainty. In March 2020, the Ecuadorian State decreed total confinement to prevent the spread of the covid virus -19, which paralyzed all activities for two consecutive months, allowing only the health sector and the industry that provides food to function.

Faced with the stoppage of activities, the executive branch concerned about economic and labor destabilization promotes the enactment of the Organic Law of Humanitarian Support, which seeks to encourage job stability and economic growth, providing employers with a new contracting modality with net characteristics such as reduction of working hours, salary reduction, and fixed time hiring, that is, for one year and renewable for the same time.

These changes allowed employers to allow their workers to work for a reduced time and receive a remuneration lower than the SBU, which in the opinion of several jurists, was violating rights and contravening the express norm established in the Labor Code and the Constitution of the Republic of Ecuador.

Keywords: particular emergent contract, job stability, workers' rights.



Firmado electrónicamente por:
**MARIO NICOLAS
SALAZAR RAMOS**

Reviewed by:

Mgs. Mario Salazar

ENGLISH PORFESSOR

C.C 0604069781

INTRODUCCIÓN

Es fundamental garantizar el derecho de los trabajadores para respetar su dignidad, avalar una vida decorosa con retribuciones justas en virtud del desarrollo de un trabajo saludable y libremente aceptado, la nueva Ley de Apoyo Humanitario promueve nuevas modalidades laborales donde evidentemente la flexibilización tiene un rol muy importante para dar solución a los problemas económicos registrados en los últimos tiempos (Litardo, 2020).

La Función Ejecutiva de Ecuador envió un Proyecto de Ley calificado de urgencia en materia económica a la Asamblea Nacional para contrarrestar el impacto de la pandemia producido por el virus denominado Covid-19, con la cual se busca dar una solución a la ciudadanía e incentivar la economía para la reactivación de las familias, empresas, economía popular y solidaria y las condiciones del empleo (Litardo, 2020).

Para nuestras autoridades ha sido esencial cuidar que la afectación no genere una pérdida de la capacidad productiva, es decir que no impacte en la quiebra y cierre de las empresas o a su vez, que se pierdan los activos productivos, para la reactivación eficiente y mitigar en parte el empobrecimiento por el deterioro de ingresos, es necesario saber que a pesar de las restricciones por el confinamiento las medidas limitan la posibilidad de laborar y obtener ingresos (Mideros, 2020).

Desde otra perspectiva se pone en riesgo el trabajo pleno y digno que se encuentra establecido en el artículo 8 del Código de Trabajo mediante la suscripción del Contrato individual las que, en consecuencia, quebrantaría la norma del numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 4 del Código de Trabajo, que manifiesta. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario (2021).

La crisis sanitaria por covid-19 cerró la puerta al mundo y puso a prueba la adaptabilidad en áreas que son particularmente sensibles a los cambios económicos como es el sistema laboral, la gravedad de la crisis muestra que el sistema laboral ecuatoriano se basa en supuestos alejados de la realidad. Un sistema normativo que opera en un sector de tal sensibilidad frente a la volatilidad económica como el laboral debe ser, por excelencia,

flexible, para adaptarse a los cambios y evitar la pérdida de empleos y de ingresos permanente de los trabajadores (Cabezas, 2020).

La metodología se basará en una investigación de carácter cualitativo, se llevará cabo un método analítico sintético, mediante una investigación de campo, la población será la económicamente activa que en primera instancia son quienes se ven afectados o beneficiados por esta medida, la muestra son 385 personas.

El trabajo investigativo está conformado por la portada, introducción, planteamiento del problema, objetivo general y específicos, estado del arte referente al tema investigado, marco teórico compuesto por tres unidades la primera hace referencia a los aspectos jurídicos del contrato especial emergente y su regulación en la ley orgánica de apoyo humanitario, la segunda se refiere sobre el contrato especial emergente y el índice del empleo la tercera unidad hace referencia sobre el contrato especial emergente en los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema

La reducción de la jornada de trabajo puede ser considerada inconstitucional debido a que existe una vulneración del principio de progresividad de derechos y la prohibición de regresividad que se encuentra contemplado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales frente a nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación del trabajo y los retos a los que se enfrenta el Derecho Laboral.

Dentro del trabajo investigativo se pretende analizar el marco jurídico y su relación impactado en las empresas y establecer si el contrato especial emergente en la jornada de trabajo viola los derechos laborales, y a su vez que esta reforma no contravenga con el artículo 23 de los derechos universales humanos, garantizando el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador donde se establece una vida con un trabajo justo, saludable, libremente escogido y aceptado.

Para el Estado es de vital importancia que se generen nuevas inversiones, nuevos negocios, ampliaciones de los ya existentes, pero sin relación de perjuicio económico, suscitado por la pandemia, podrían ocasionar que los trabajadores se sometan a esta medida ya como regla general, el principal problema o riesgo que corren es que el tiempo se prolongue incluso después que ya sea superada la crisis sanitaria, vulnerando los derechos (García & Asociados, 2020).

1.2 Justificación

La emergencia sanitaria provocada por el covid-19 ocasionó a nivel mundial una crisis sanitaria, económica y laboral, puesto que las industrias fueron forzadas a cerrar sus puertas; Ecuador no fue la excepción, en virtud de las grandes pérdidas que generaba el confinamiento, los empleadores en un número significativo optaron por terminar la relación laboral con sus trabajadores. Ante estos acontecimientos el Estado ecuatoriano en miras de

precautar los derechos de los trabajadores y empleadores se emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el cual pone a disposición de los empleadores un contrato denominado especial emergente que permite reducir la jornada laboral y consecuentemente la reducción de la remuneración.

La presente investigación se justifica en el entorno académico por la relevancia del tema y el poco tratamiento que se le ha dado al mismo, ya que, revisado el repositorio digital de la Universidad Nacional de Chimborazo, así como de otras universidades del país, se desprende que dicho tema ha sido poco investigado. Así también es un aporte a la academia, puesto que se realizará un análisis jurídico a fin de establecer si la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo concerniente al contrato especial emergente vulnera los derechos de los trabajadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Realizar un análisis jurídico acerca contrato especial emergente establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en la posible vulneración de los derechos de los trabajadores.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer los aspectos relevantes jurídicos del contrato especial emergente determinada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Determinar la incidencia del contrato especial emergente en el principio de estabilidad laboral.
- Analizar la eficacia del contrato especial emergente en los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.Estado del arte

Respecto al proyecto de investigación titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”**, y al haber realizado una revisión de material bibliográfico que guarde similitud con el tema en estudio, existen las siguientes investigaciones, cuyos resultados y conclusiones principales son:

Pablo Moncayo, en el año 2012, previo a optar por el título de Abogado, presenta una tesis denominada: **“ESTUDIO COMPARATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ECUADOR Y COLOMBIA”** (Moncayo Vásquez, 2012, pág. 1) en el cual realiza un estudio comparado:

Es importante entender la normativa existente en materia Laboral en el Ecuador y Colombia, para de esta forma establecer criterios jurídicos que sirvan tanto al empleador como al trabajador en el desenvolvimiento de su trabajo y la relación laboral. Las horas destinadas en las cuales se puede trabajar, así como el recargo que tienen de acuerdo con el tipo de trabajo realizado son de vital importancia, puesto que en ambos países las jornadas de trabajo tienen un recargo similar y en otras horas del día aumenta la remuneración. Tanto en Ecuador como en Colombia las diferencias son mínimas, pero sí varían respecto de las condiciones y recargos monetarios que deben ser pagados por el empleador. (Moncayo Vásquez, 2012, pág. 35)

Pablo Moncayo en el trabajo investigativo antes citado manifiesta que el derecho laboral en Ecuador y Colombia se encuentra ligado a la Seguridad Social puesto que se ha dado un paso gigante puesto pasando a ser parte de los derechos del buen vivir y funge como una prioridad para el estado, así se puede regularizar las relaciones laborales que su único fin es combatir el abuso y defender la parte débil de la relación laboral, dejando de lado los aspectos capitalistas para entender que el factor humano que la relación laboral merece garantías y derechos.

Juan Espinoza, en el año 2015, previo a optar por el título de Abogada, presenta una tesis

denominada: **“LOS EFECTOS DEL CONDICIONAMIENTO DE UN CONTRATO DE TRABAJO A LA DURACIÓN DE UN CONTRATO DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN BASE AL ART. 169 NUMERAL ZERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”** (Espinoza, 2015, pág. 1) concluye que:

Dentro de las condiciones básicas de la sociedad, la relación laboral sufre un desequilibrio natural, siendo indispensable de las leyes laborales, el minimizarlo o eliminarlo. De allí nacen los principios laborales como el indubio pro-operario, la irrenunciabilidad de los derechos laborales los cuales tienen como fin garantizar los derechos de los trabajadores, un trabajo digno (Espinoza, 2015, pág. 76)

En el trabajo realizado por Espinoza, el Estado ecuatoriano debe transmitir un sentimiento de seguridad jurídica y equidad entre los regulados, de tal manera que los empleadores sientan la tranquilidad de poder actuar de buena fe sin que sus derechos sean vulnerados, minimizados o ignorados, a pesar que las autoridades satanicen al empresario es fundamental reconocer el rol que cumplen en la economía, pues es irrenunciable la obligación de abrir puertas y nuevas alternativas que beneficien a los empresarios y a los trabajadores siempre y cuando estos respeten los derechos de ambas partes.

Nidia Chiriboga en el año 2018, previo a optar por el título de Abogada, presenta una tesis denominada: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL ECUADOR”** (Chiriboga, 2018, pág. 1) manifiesta que:

Es fundamental la buena relación entre trabajador y empleador para garantizar el empleo, se debe fomentar a toda costa el trabajo, para lo cual se deben establecer sanciones severas para quien incumpla la ley, es esencial controlar, verificar, reportar, vigilar, fiscalizar la correcta aplicación de procedimientos de contratación pública no solo ante el órgano rector y otros entes públicos sino también por las veedurías ciudadanas. (Chiriboga, 2018, pág. 56)

Las normas constitucionales proponen un cambio de paradigmas en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin el buen vivir, la Constitución del Ecuador establece que la relación laboral es directa, bilateral y a la vez prohíbe toda forma de precarización que atenten contra los derechos de los trabajadores permitiendo su protección constitucional.

Sofia Vitali, en el año 2018, previo a optar por el título de Abogada, presenta una tesis denominada: **“PRECARIEDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANANERO DEL ECUADOR”** (Vitali, 2017) manifiesta que:

Con relación a las políticas de uso y gestión de la fuerza de trabajo se observa la presencia de diferentes tipos de flexibilidad laboral, principalmente: ausencia de contratos de trabajo y tercerización laboral, pago a destajo y salarios por debajo del mínimo definido a nivel nacional, flexibilidad horaria con jornadas de trabajo superiores a 12 horas y polivalencias de las tareas por trabajador. (Vitali, 2017, pág. 65)

Vitali concluyó que es importante para garantizar la estabilidad laboral, para eso se debe dotar de equipos de protección para los trabajadores, en el sector bananero se encontró flexibilidad laboral mediante acuerdos con colaboradores, pues existe ausencia de contratos de trabajo, salarios por debajo del mínimo jornadas de trabajo superiores a 12 horas en fases de cosecha y cosecha, esto ha desbocado una situación de vulnerabilidad y precarización laboral influyendo negativamente en el ser humano, pues los derechos pasan a segundo plano.

Joaquín Pérez, en el año 2004, previo a optar por el título de Abogado, presenta una tesis denominada: **“ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”** (Pérez, 2004) manifiesta que urge hacer ver lo mismo a los empresarios que a los trabajadores, la realidad de esta comunidad de trabajo; los primeros deben comprender que, en una leal colaboración de los segundos, obtendrán mayores beneficios. El trabajador se interesará por la empresa cuanto más íntimamente se vea ligado a ella. Pero el hecho de que el trabajador se vea obligado a realizar las tareas que otros le ordenen, no que sea un elemento puramente pasivo, por modesta y sencilla que sea una tarea, siempre repercutirá en el resultado total de la empresa.

2.2.Aspectos teóricos

2.2.1 ASPECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU REGULACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

2.2.1.1. Antecedentes del Contrato laboral

Para entender los antecedentes del contrato laboral, se debe partir desde el mismo contexto del derecho al trabajo, varios autores establecen que es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba, 1981, pág. 135).

Por otro lado, el trabajo se establece desde la participación de culturas y referencias antiguas, tales como el código de Hammurabi y la Biblia. Pero es apenas que el siglo XIX que se toman en cuenta de manera relevante al aparecer leyes de protección a los trabajadores de fábricas en Europa (Berbell, 2018).

Cabe recalcar que, el trabajo es importante para toda la gente en la organización de la sociedad de hoy. Cooperar no únicamente a la formación de las personas, sino que además es primordial para que cada uno logre afrontar a sus necesidades y a las de su familia, establecer y conservar vínculos sociales y consumir con sus deberes para con la sociedad (Castillo, 2020). Sin embargo, en nuestros propios días, el trabajo se convirtió para cientos de millones de individuos en un bien limitado; un sufrimiento o un riesgo para esos que poseen la suerte de laborar.

Por otro lado, se define al contrato de trabajo como una convención mediante la cual un trabajador, empleado u otros en relación de dependencia se obliga a estipular su actividad profesional ante otra conocido también como empleador, del cual se mantiene la relación de dependencia, mediante una remuneración que se la conoce también como salario, esta convención por lo común se establece en un contrato o especie. (Machicado, 2010, pág. 46)

Es así como, el origen del contrato de trabajo se fundamenta en dos instituciones romanas, la primera la *Locatio Conductio Operis* y la *Locatio Conductio Operarum*, donde:

La Locatio conductio operis o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra de terminada, por encargo de otra, y está a pagar un precio por ella (Machicado, 2010, pág. 5)

La Locatio Conductio Operarum, o Contrato de arrendamiento de servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que se realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por lo que se conceptualizaba a esta como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar servicios y la otra a pagarle por este un precio en dinero. (Machicado, 2010, pág. 5)

2.2.1.2. Características del contrato laboral

Entre algunas de las características con las cuales se distingue un contrato laboral son:

- ✓ **Subordinación:** donde el trabajador se dispone al cumplimiento de actividades definidas por el puesto y el tiempo determinado dentro del contrato.
- ✓ **Dependencia:** esta se relaciona al empleador y el empleado, donde este último se expone al cumplimiento de los derechos y obligaciones bilaterales.
- ✓ **Exclusividad:** donde el trabajador se dispone a la prestación exclusiva de fuerza de trabajo a un empleador.
- ✓ **Onerosidad:** donde la relación laboral se presenta como un objeto obligatorio de cumplimiento para el empleador y la remuneración para el empleado.

Con el fin de que un contrato presente validez jurídica, se debe cumplir con ciertos requisitos, los cuales son:

- ✓ **Capacidad:** es la aptitud legal para poder adquirir obligaciones y derechos la cual, en el país, se la establece a partir de los 18 años, debido a las reformas realizadas al Código de Trabajo se ha previsto que el adolescente mayor de 15 años podrá suscribir contratos de trabajo.
- ✓ **Consentimiento:** con relación a la formalización de un acuerdo de las dos partes una

contratante y otra contractual.

- ✓ **Objeto cierto:** representa el motivo de la contratación, donde para el empleador es el mismo contrato y para el trabajador es el salario, horario de trabajo, en el caso de los adolescentes trabajadores se estará a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Trabajo.
- ✓ **Causa lícita:** tiene fundamento en las acciones o actividades por las cuales se establece el contrato o el motivo, debe ser netamente lícitas para ambas partes, en el caso de los adolescentes trabajadores se estará a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Trabajo.
- ✓ **Forma:** El contrato se ajustará a la normativa y acuerdos dentro de lo que compete a los intervinientes.
- ✓ **Personal:** Se establece el cumplimiento de forma personal indelegable.

Por otro lado, los elementos del contrato de trabajo, determinados en el Código de Trabajo, son:

- ✓ Las partes contratantes
- ✓ El objeto en relación con servicios lícitos
- ✓ La dependencia
- ✓ La remuneración
- ✓ El plazo.

Dentro de este contexto acorde a la legislación Nacional, se establecen los siguientes tipos de contratos de trabajo:

- ✓ Los de plazo mayor a un año;
- ✓ Los que requieren conocimientos técnicos o de arte;
- ✓ Los de una profesión determinada;
- ✓ Los de obra cierta en que la mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales;
- ✓ Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- ✓ Los a destajo, prueba, aprendizaje, enganche y de equipo.

Los contratos anteriores, deben ser celebrados en el domicilio del Trabajador, por

instrumento público y privado.

2.2.1.3. Principios rectores del derecho al trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración sobre los principios y derechos básicos en el trabajo y su seguimiento en junio de 1998. El Convenio respeta y promueve en los Estados miembros el reconocimiento efectivo de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación laboral y ocupacional.

El programa In-Focus de promoción de la Declaración se encarga de informar los procedimientos y las actividades de cooperación técnica sobre este medio dentro de la organización. El programa es responsable de la iluminación, el apoyo, así como la investigación sobre una variedad de temas relacionados con los derechos básicos en el trabajo. Esta serie de documentos de trabajo tiene por objeto suscitar un debate sobre cuestiones relacionadas con la Declaración y de la OIT. (OIT, 2021).

La Declaración fue adoptada por el consenso de los Estados miembros de la ONU y, a pesar de su corta vida, se han planteado y discutido muchos temas en foros en diferentes países y regiones, como: ¿en que contribuye la Declaración en un mundo globalizado?, ¿es apropiado aplicar derechos básicos para aumentar la productividad?, ¿la aplicación de los derechos básicos aumenta los costos laborales? y ¿en qué medida los principios están relacionados entre sí?, etc. A estas y otras preguntas, se busca una respuesta concreta.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que, esta declaración es realizada únicamente por miembros de la organización como base para el desarrollo social de las relaciones internacionales y, en general, para la gobernanza de la globalización. Que ha comenzado a convertirse en una herramienta de discusión, difusión y comentarios de la sociedad civil, que se enlazan a temas básicos como la pobreza, el desempleo y los costos laborales y se han convertido en el foco del desarrollo económico, mezclado con la idea de respetar la justicia social y lo mínimo disponible en el marco del crecimiento económico.

En función del derecho laboral, se debe tener presente que este tiene características

especiales que lo diferencian de otras áreas del derecho. Una de estas características es el uso de origen no estatal además del origen estatal o autonómico. Por ejemplo, contratos laborales individuales y grupales, normas internas de empleo como autoridad patronal, usos y costumbres.

Establecen sistemas específicos que regulan las relaciones laborales en sectores específicos, establecen derechos y beneficios no estipulados en las normas generales, y exceden los mínimos legales, pero nunca los sobrepasa. Esta peculiaridad se relaciona en última instancia con la jerarquía en la aplicación de las normas, ya que el derecho laboral es tan protector que no sigue la jerarquía de las fuentes generales del derecho, sino que prevalecen las reglas más favorables para el trabajador. (Masabanda, 2018).

En este sentido, el derecho laboral ha evolucionado en respuesta a cambios en la sociedad, pero en una era llamada constitucionalismo social, alcanzó su punto máximo al incorporar sus axiomas y principios básicos en las constituciones de cada país, y fue el más fuerte y estable. La principal fuente del derecho laboral derivado del Estado es la Constitución, la cual contiene un conjunto de principios, derechos y garantías con respecto al trabajo, tal como lo señala la Constitución Nacional que en el artículo 33 garantiza el derecho al trabajo, mencionando que:

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 y aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 16).

Por otro lado, entre los principios que se establece entorno al trabajo los siguientes:

- ✓ El principio protector

Históricamente, la legislación laboral fue el resultado de la libertad de contratación entre personas, el poder desigual y poder económico conducía a diversas formas de explotación, las más abusiva y escandalosas. Esto es, como ya se mencionó, el poder de negociación limitado o inexistente de los trabajadores con sus empleadores, y los requisitos legales para obtener ingresos cada vez que se ofrecía un trabajo, lo cual cambió en los últimos años.

✓ Irrenunciabilidad

Este principio es propio de la legislación laboral y se basa en el hecho de que los trabajadores no pueden privarse o renunciar voluntaria o simuladamente a los derechos que les otorga la legislación laboral a los trabajadores que han suscritos contratos individuales o contratos colectivos. Este principio limita la voluntad de los trabajadores y muestra que es legalmente imposible que los trabajadores renuncien a sus derechos, incluso para su propio beneficio.

✓ Intangibilidad

Este principio surge de la necesidad de proteger los derechos laborales que los trabajadores han adquirido a lo largo de la historia. Por ejemplo, durante la Revolución Industrial, la producción de maquinaria cambió drásticamente la vida laboral de las personas, transformando el trabajo manual y tradicional en largas horas de trabajo con salarios bajos y condiciones más cercanas a la esclavitud. En esta realidad, el movimiento obrero exigió mejoras en las condiciones laborales como la remuneración, la vivienda y la higiene, y finalmente fijó un límite superior a la jornada laboral (Masabanda, 2018).

✓ Indubio pro-operario

Dentro de nuestra legislación la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 3 hace alusión al principio pro-operario y determinada que en caso de duda en materia laboral está siempre se debe aplicar en el sentido más favorable al trabajador, es decir se busca lo más favorable, en caso de que conflicto entre las siempre se tienen que aplicar en el sentido que más favorable al trabajador.

✓ Estabilidad laboral

La normativa vigente protege de una forma amplia la estabilidad laboral, tal es el caso que si una persona sufre un accidente laboral es un derecho que le asiste a la persona trabajadora el reintegro a su lugar de trabajo y a mantener la misma relación laboral que mantenía antes de haber tenido el accidente.

2.2.1.4. Principio de estabilidad laboral en el Código del Trabajo

Tomando en cuenta que el trabajo, sin duda, es una de las primordiales y más brillantes

protestas de la especie humana, es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de laborar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad generalmente, el cumplimiento de brindar custodia a sus miembros y luchar para conseguir la justicia, limitando la independencia contractual de las piezas e intentando encontrar la adhesión duradera de los trabajadores en las organizaciones como mecanismos para garantizar la igualdad gremial, por medio del derecho del trabajo.

En protección de este justo derecho que nace como resultado de la vivencia de las primeras épocas de la raza humana, si en inicio se quiso asegurar la paz de las organizaciones, ahora existe la necesidad de tratar de lograr un equilibrio entre los dueños de los medios de producción, de las organizaciones (patronos) y la fuerza de trabajo (trabajadores).

El mismo que parece obvio si un trabajador en goce del derecho a la estabilidad en el trabajo permanece a lo largo de toda su historia laboral en una misma compañía, el empleador va a tener la facultad de cambiar las funcionalidades considerando las múltiples situaciones, como su capacidad intelectual, mejor retribución económica, preguntas técnicas etcétera., que logren ayudar o influir a la compañía; en muchas situaciones el cambio de funcionalidades en la misma compañía constituye un anhelo de los trabajadores que se concreta en los denominados ascensos; es fundamental señalar que este derecho del trabajador se alarga si subsiste la compañía, aun cuando cambie de propietario.

Es así que, la igualdad es reconocida como un componente específico de la interacción gremial o que se la tome como una organización basada en el interés social partiendo de la concepción de la organización como una sociedad en la que intervienen conjuntamente todos los componentes de la producción, o que se secunde en otra motivación, se tiene que concluir obligatoriamente que en el Estado de derecho social en el que nos desenvolvemos, debería acogérsela en la legislación positiva de trabajo para implantar una defensa jurídica que garantice al trabajador su permanencia en el trabajo y por ende una mejor calidad de vida.

Por otro lado, en el Código de Trabajo debido a las reformas laborales que se plantearon en la Ley de Apoyo Humanitario, se estableció por parte del Ministerio de Trabajo las reformas que se contemplan:

- ✓ La creación de un contrato especial

- ✓ Reducción excepcional de la jornada laboral
- ✓ La administración de las vacaciones.

Dentro de este contexto planteado se evidencia el condicionamiento en relación con el empleador y los trabajadores con el fin de mejorar la relación laboral en ambas partes y a su vez garantizar la estabilidad laboral.

En este sentido, es importante mencionar que las empresas buscan obtener y mantener su rentabilidad, a causa de la pandemia miles de empresas tuvieron que cerrar, donde se estima que solo en la capital fueron alrededor de 1.116 empresas en el periodo enero – junio 2019, mientras que de enero a junio 2020 fueron 676 empresas que entraron en liquidación, cancelación y disolución. (Revista primicias, 2020).

2.2.2. EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE

2.2.2.1. Generalidades de la estabilidad laboral y el índice de empleo

Las condiciones reales del mercado gremial indican que, si bien el trabajo universal ha mantenido una seguridad relativa y con ello la tasa de desempleo también, lo cierto es que el trabajo adecuado ha tenido una disminución a partir de diciembre de 2014; por su lado, el subempleo ha tenido un aumento a partir de 2012, que se acentúa en el último mes del año de 2015 (Olmedo, 2018, pág. 76). Por otro lado, la más grande población ocupada está en la zona urbana, aun cuando se agrupa en condiciones de subempleo.

Por su lado, la población rural tiene un porcentaje de manera considerable elevado de colaboración en el trabajo no remunerado, relacionadas con la colaboración poblacional urbana.

La percepción de los adolescentes sobre el mercado gremial y las condiciones que se les da para empezar su historia gremial es existente en un marcado adulto-centrismo, el mercado no se acomoda a sus diferentes entornos, necesidades, pretensiones, y no produce alternativas que potencien su alta y cualificada preparación sin considerar su falta de vivencia. La inquietud es comprensible si se tiene presente que el 72% de los adolescentes ocupados lo permanecen en condiciones de trabajo inadecuadas, mientras tanto que los adolescentes desempleados representan el 40,4% del total de parados. (Sánchez, 2014, pág.

89).

Asimismo, la brecha de género sigue siendo la misma a lo largo del tiempo y los cambios en los subgrupos de empleo, es decir, la población empleada en circunstancias apropiadas o inapropiadas. La mayoría son hombres, mientras que la mayoría de los desempleados son mujeres. La brecha salarial de género continúa existiendo, aunque ha ido disminuyendo en los últimos años, de USD \$ 1,18 en 2007, USD \$ 0,52 en 2016 y USD \$ 0,31 en 2017. (Olmedo, 2018, pág. 96).

La creación de empleo es fundamental para el desarrollo de la región, que enfrenta los desafíos sociales de reducir la desigualdad de ingresos, ampliar la protección social y reducir el peso del sector informal en la economía local. En la región, el sector productivo con mayor tasa de crecimiento del empleo es la manufactura, mostrando signos de recuperación económica en el mercado laboral. Además, la industria de servicios ha crecido positivamente. En comparación con otros países de América Latina y el Caribe, el pronóstico de crecimiento de Ecuador está por debajo del promedio regional. El FMI estima que la tasa de crecimiento económico será del 0,6% (América Latina promedia el 1,9%) (Calderón, Dini, & Stumpo, 2017).

En la actualidad existe cierto consenso en muchos aspectos sobre el papel fundamental que desempeña la productividad en la economía mundial. Pero más aún en la economía latinoamericana. La heterogeneidad estructural es un rasgo histórico que separa a los sectores de baja productividad, que generalmente están representados por sectores orientados a la exportación, de alta productividad, y sectores de producción tradicionales y subdesarrollados. Entendiendo que la fuerza de trabajo humano es un factor de producción que crea valor, la productividad laboral determina el nivel de producción e ingresos que produce la economía.

Por otro lado, las decisiones de productividad están influenciadas por factores complejos que también son un elemento que se transmite de generación en generación, como la educación, la formación y el conocimiento que tienen los trabajadores. La tecnología aplicada a la producción trae el llamado progreso tecnológico junto con la innovación de productos y procesos.

La capacidad para organizar el proceso de producción. Esto incluye varias teorías sobre la eficiencia y la organización en la producción. La cantidad y eficiencia de la maquinaria y equipo utilizado para la producción, lo que a su vez determina una mayor eficiencia en el uso de la mano de obra. Y las condiciones naturales y climáticas, especialmente en la producción agrícola (Calderón, Dini, & Stumpo, 2017).

2.2.2.2. Aspectos relevantes en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente a la sostenibilidad del empleo.

Con la propagación del virus Covid-19, el régimen asumió el desafío que mantener el control y confrontar esta patología. No obstante, tomar medidas en oposición a la propagación del virus, no podrían ser los únicos problemas que la enfermedad pandémica desataría, con el objeto de proteger a los habitantes en todos los puntos, el Poder Ejecutivo promovió la creación de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario.

En el artículo 1 de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario manifiesta que su principal objetivo es establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, para lo cual se establecerá medidas tendientes a atenuar los efectos desfavorables dentro del territorio ecuatoriano; dichos cambios permitirán la reactivación económica y productiva, colocando como prioridad con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de la economía familiar, empresarial, y establecer condiciones de estabilidad laboral.

El artículo 2 manifiesta que la ley es de orden público, de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto en el ámbito Contrato Especial Emergente. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, pág. 3)

En cuanto a las Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo establecidas en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, refiere que los trabajadores y empleadores basado en un consenso, podrán cambiar las condiciones de trabajo, motivando la preservación y estabilidad del trabajo, sin que este acuerdo afecte el salario básico o salario sectorial.

El acuerdo de jornadas reducidas podrá ser incentivado por los empleadores o trabajadores;

si es el empleador es quien propone esta modalidad de trabajo deberá justificar la necesidad de suscribir el acuerdo que debe ser aceptada por el trabajador, además de ello se deberá informar al Ministerio de Trabajo.

En el caso de que se produzca el despido al trabajador durante la vigencia del contrato especial emergente, el empleador indemnizara al trabajador tomando en consideración las reglas establecidas en el Código de Trabajo y la última remuneración que percibió previo a suscribir el acuerdo.

2.2.2.3. Condiciones de empleo por la emergencia sanitaria

Acorde a la información emitida por el Ministerio de Producción, Comercio Exterior Inversiones y Pesca (2020) ha proporcionado directrices que el empleador puede aplicar:

- ✓ Si las condiciones del negocio lo permiten mantener el trabajo regular.
- ✓ Emplear el teletrabajo
- ✓ Disminución de la jornada laboral
- ✓ Reforma del horario laboral
- ✓ Suspensión de jornada laboral

El empleador escogerá el tipo de trabajo que más le convenga de conformidad a sus necesidades, tomando en consideración el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, modificado por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-08.

Teletrabajo

La modalidad teletrabajo se caracteriza porque cambia el lugar donde trabaja.

- ✓ Se emplea al sector público y privado con el fin de proteger la salud de los trabajadores.
- ✓ Debe ser aprobado por la máxima autoridad de la empresa.
- ✓ Los trabajadores de empresas privadas deben registrarse en la plataforma del SUT (Sistema Único de Trabajo).
- ✓ El teletrabajo culmina por acuerdo de las partes o la declaración de emergencia sanitaria.

- ✓ La unidad de talento humano debe informar a cada empleado de las fechas de inicio y finalización del período de teletrabajo.
- ✓ Al final de la emergencia, cada trabajador debe informar sobre las actividades que realizó durante el período de teletrabajo.

Reducción de horario laboral

Se puede trabajar menos de 40 horas a la semana (mínimo 30 horas a la semana).

- ✓ La contribución del empleador al IESS no se reduce.

Según este acuerdo, esta opción puede estar disponible hasta por 6 meses y puede renovarse por hasta 6 meses adicionales mientras se declara una emergencia de salud. Conforme al artículo 47.1 del Código del Trabajo.

Cambio de horario laboral

Puede cambiar los días laborables, incluidos los sábados y domingos, no más de 40 horas semanales y sin respetar dos días de descanso consecutivos.

- ✓ Si excede las 40 horas, se le pedirá que pague un salario adicional por el trabajo de horas extra en consecuencia.
- ✓ Opciones que se aplican a actividades permitidas en emergencias (alimentos, exportaciones, suministros médicos).

Conforme el artículo 52 del Código del Trabajo.

Suspensión de horas laborales

Si no se pueden adoptar otras opciones (trabajar desde casa, reducción, cambio). No significa el fin de la relación laboral. Tras una emergencia sanitaria, los trabajadores deben recuperar sus jornadas laborales en una forma y horario de su elección:

- ✓ hasta 12 horas semanales (de lunes a viernes)
- ✓ y hasta 8 horas los sábados.

Vacaciones

- ✓ El período de uso de vacaciones acumulado se puede establecer unilateralmente dentro del período de una emergencia de salud.
- ✓ Con el consentimiento del empleado, puede aprobar el uso de vacaciones anticipadas.

Otros estilos de trabajo

Puede aceptar otras formas de trabajo según lo establecido en la normativa vigente, teniendo en cuenta las circunstancias en caso de emergencia, tales como: incapacidad para movilizarse, prevención de riesgos, condiciones económicas de la empresa, etc. debe constar siempre por escrito.

- ✓ Licencia sin remuneración.
- ✓ Cambiar de tiempo completo a tiempo parcial

2.2.2.4. Cifras e indicadores de empleo desde la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Acorde a la información emitida por el ENEMDU, se encontró que

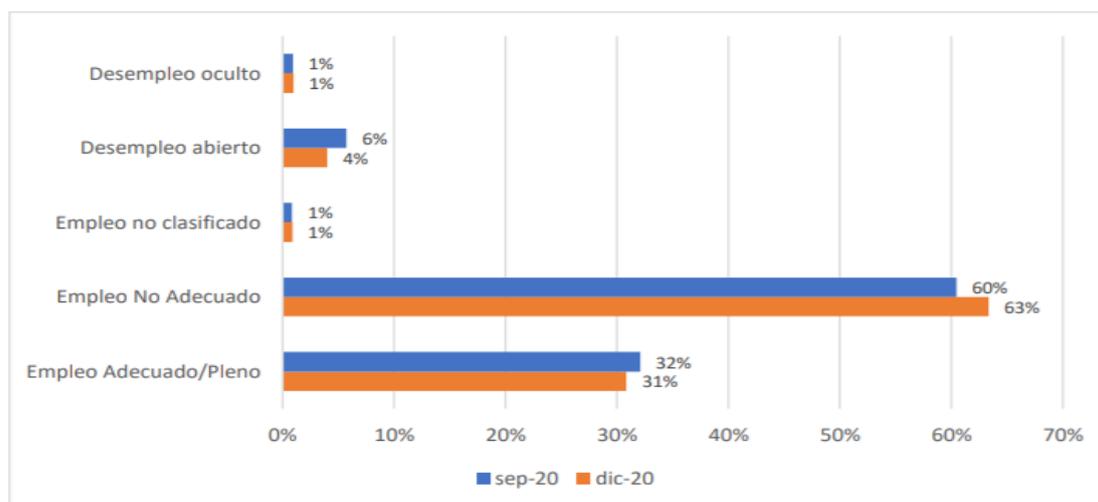
Ilustración 1 Índice de sectorización de la población trabajadora (formal e informal) 2019 -2020

Fuente: Tomado de (Carrión, 2020).

Categorías	Tendencia	sep-19	sep-20	Variación
Sector Formal		46,5%	45,9%	-0,6%
Sector Informal		46,7%	48,6%	1,9%
Empleo Doméstico		2,6%	1,9%	-0,7%
No Clasificados por Sector		4,3%	3,6%	-0,7%
Total		100,0%	100,0%	

Del mismo modo, la distribución porcentual de los trabajadores según la condición de actividad, donde se encontró:

Ilustración 2 Distribución porcentual de los/as trabajadores/as por condición de actividad (agregado) de septiembre y diciembre de 2020



Fuente: Tomado de (Carrión, 2020).

2.2.3. EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

2.2.3.1. Particularidades del contrato especial emergente

La Asamblea Nacional en estricto cumplimiento de las atribuciones que le confiere la Constitución discutió y aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, siendo esta revisada el 18 y 19 de junio y promulgada el 22 de junio de 2020 de dicha ley surgió un especial énfasis por proteger al ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Dentro de las consideraciones tomadas en cuenta se encuentra lo establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que manifiesta, el trabajo es un derecho, deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, en tal virtud, el Estado garantizará a las personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas. A su vez señala 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 o auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos a todos los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador,

2008, pág. 15).

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue promulgada a fin de combatir la crisis sanitaria, dentro de dicha ley se ha establecido el Capítulo III que hace mención a las Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo y se ha previsto la creación de un contrato especial emergente, el cual es un contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para preservar la sostenibilidad de la producción, fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o prestación de servicios por parte de personas naturales o jurídicas. Las particularidades de este contrato son:

- ✓ Plazo máximo de un año;
- ✓ Renovable por una sola vez por el mismo plazo;
- ✓ La jornada laboral puede ser parcial o completa, mínimo 20 y máximo 40 horas semanales, distribuidas en máximo 6 días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias;
- ✓ Remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada;
- ✓ El descanso semanal al menos 24 horas consecutivas.
- ✓ Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.
- ✓ Al terminar el plazo del contrato o por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de todos los beneficios de ley de conformidad al Código de Trabajo.
- ✓ Finalizado el plazo y si continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido.

3.2.3.2. Características del contrato especial emergente

En el nuevo contrato especial emergente propuesto por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se ha podido determinar varios factores importantes que forman parte de esta forma de contratación:

- ✓ **Sostenibilidad de la producción.** – La declaratoria de emergencia sanitaria, produjo en las empresas muchas pérdidas, dentro de este lapso varias industrias lograron un

aumento de la producción en comparación de años anteriores, a partir de estos cambios ingresa el factor sostenibilidad de la producción, puesto que existen ciertas industrias con una demanda de producción elevada y por ende aparece la necesidad de contratar mano de obra que ayude a cubrir dicha demanda, el legislador ha previsto esta contratación por tiempo definido puesto que la demanda elevada de productos no va a mantenerse de forma indefinida.

- ✓ **Fuentes de ingresos.** - En la presente ley el legislador proporciona al empleador una serie de opciones para que su negocio continúe produciendo o en su defecto resurja la actividad económica. Dentro de este punto se puede establecer que existe una similitud con lo establecido en el artículo 17 del código de Trabajo con respecto a los contratos eventuales, ocasionales o de temporada, siendo claro que la nueva modalidad de contratación no posee el beneficio que poseen los otros contratos.

Características del contrato especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

- ✓ **Contrato atípico:** se aplica de forma excepcional ante la emergencia sanitaria.
- ✓ **Consensual:** Se da por consentimiento de las partes (empleador y trabajador)
- ✓ **Contrato a tiempo fijo:** aplicable por un año y renovable por el mismo tiempo.
- ✓ **Horario irregular:** se distribuye el horario de forma diferente

2.2.3.3. Cuadro comparativo del contrato de trabajo y el contrato especial emergente

Tabla 1 Cuadro comparativo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATO LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO
<p>El contrato de trabajo puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto: c) Por tiempo indefinido, de 	<p>Se implementa una nueva modalidad de contratación atípica que nos refiere al contrato a plazo fijo anteriormente eliminado y se define como aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingreso en</p>

<p>temporada, eventual y ocasional;</p> <p>d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo;</p> <p>e) Individual, de grupo o por equipo.</p>	<p>situaciones emergentes.</p>
<p>La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.</p>	<p>Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%.</p>
<p>La remuneración para percibir no puede ser inferior al salario básico unificado del trabajador previsto para cada año además se tomará en consideración la tabla mínima sectorial emitida por el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>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.</p>
<p>Se celebrarán los contratos a tiempo indefinido y posee un término de prueba de 90 días.</p>	<p>Se celebrará por el plazo máximo de un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p>
<p>El aporte a la Seguridad Social será en base al valor de la remuneración a percibir, durante la existencia de la relación laboral.</p>	<p>El aporte a la Seguridad Social deberá pagarse con base en la jornada reducida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.</p>
<p>La indemnización por despido intempestivo se lo realizara de conformidad a las reglas del artículo 188 del Código de Trabajo</p>	<p>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.</p>

<p>Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.</p> <p>Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.</p>	<p>Referente al goce de las vacaciones la Ley menciona que los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.</p>
<p>Trabajo presencial</p>	<p>El teletrabajo se consagro como la modalidad preferencial de trabajo sobre todo en época de pandemia. Por tal razón se agrega al Artículo 16 del Código de Trabajo y se define a la modalidad del teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades enumeradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.</p>
<p>No posee seguro de desempleo</p>	<p>Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la presentación del seguro de desempleo cumpliendo los requisitos que menciona el</p>

Fuente: Cuadro comparativo contrato de trabajo según el Código de trabajo y la ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

2.2.3.4. El contrato especial emergente y la afectación a la progresividad de los derechos del trabajador

El Contrato especial emergente se origina de una Ley Orgánica que fue promulgada a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el virus covid-19, dicho contrato creado con la finalidad de hacer frente a la crisis sanitaria que se encontraba atravesando el Estado ecuatoriano, del análisis ya efectuado podemos apreciar las imperfecciones al momento de su implementación, situación que denota la falta de regulación de este.

El contrato especial Emergente según el inciso 1 del art 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario determina que es un contrato individual de trabajo por tiempo definido, que por su naturaleza ayudará a la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, poseerá una duración de un año y como principal característica manifiesta que se lo renovará por solo una vez por el mismo lapso.

Una vez dicho esto se observa que el contrato especial emergente al ser de tiempo definido vulnera el principio constitucional de estabilidad laboral que se garantiza al disponer que el contrato de tiempo indefinido como es el contrato que rige en El Ecuador, afectando de esta manera la progresividad de los derechos adquiridos por los trabajadores, es decir existe una variabilidad normativa en las relaciones laborales preexistentes.

Un aspecto importante vinculado al principio de estabilidad se encuentra en el art. 16 del Reglamento para la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que nos dice que finalizado el tiempo del contrato o de su renovación si se continua con la relación laboral, la naturaleza de ese contrato se entenderá como indefinido con los efectos legales que este conlleva, para de esta manera el empleador deberá efectuará la relación de este contrato ya como indefinido más no como emergente esto lo registrará el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

Esta disposición del reglamento asegura una estabilidad laboral, pero analizada a fondo se

entiende que la estabilidad únicamente depende del empleador y su deseo de continuar con la relación laboral; esta potestad unilateral deja en vulneración al trabajador, a pesar de que no puede restringirse el contenido de los derechos ni las garantías constitucionales, contraviniendo el objetivo central que es la protección del empleo.

Ahora bien, el inciso 3 del artículo 19 de la Ley orgánica de Apoyo Humanitario respecto de la jornada laboral, forma de remuneración, el descanso y la forma de terminar la relación laboral nos dice, que la jornada laboral ordinaria para efectos de este tipo de contrato parcial o completa durara de 20 a 40 horas semanales, distribuidas en máximo 6 días sin sobrepasar las 8 horas diarias, y su remuneración y beneficio de ley serán proporcionales de acuerdo con la jornada pactada. Estos aspectos se analizarán a partir del Principio In Dubio Pro-Operario, con el fin de evidenciar los vacíos normativos de esta modalidad contractual.

- ✓ **Reducción de la jornada laboral:** La flexibilidad laboral consiste en la capacidad de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas, lo cual implicaría la reducción de costos de operación de los salarios básicos unificados del trabajador y que en general se impone además la reducción en los aportes a la seguridad social, tan necesarios para la aplicabilidad de esta misma ley, al regularse como contrato de plazo fijo a pesar de ser solo una contratación con el motivo de reactivar la economía de la empresa, no se aplica el recargo o bonificación adicional a la remuneración dispuesto para los contratos temporales como forma de contrarrestar la inestabilidad lo que ubica al trabajador en una situación de clara vulnerabilidad, esto afecta de manera directa al principio de irrenunciabilidad y al de supremacía constitucional ya que existe una clara regresión de derechos al trabajador.
- ✓ **Del descanso semanal obligatorio:** La potestad del empleador de distribuir las horas de trabajo dentro de un máximo de seis días sean estas 20 o 40 horas semanales, implica que al trabajador le toca laborar sea un sábado o domingo, tomando en cuenta que el inciso 2 del artículo 50 del Código de Trabajo menciona que los días sábados y domingos son de descanso obligatorio, por lo que le corresponde al empleador a pesar de no ser mencionado; en base al principio In Dubio Pro Operario y el principio de irrenunciabilidad, pagar las horas con el porcentaje del recargo establecido conforme al numeral 4 del artículo 55 del Código de Trabajo.

El inciso 4 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se contradice con el artículo 51 del Código de Trabajo pues manifiesta que el descanso semanal será al menos de veinte y cuatro horas consecutivas, las horas que excedan de la jornada pactada se pagaran con sujeción a lo que dictamina el artículo 55 del Código de trabajo.

- ✓ **Duración del descanso:** Este inciso se opone con el artículo 51 del Código de Trabajo que menciona que la duración del descanso comprende un mínimo de 48 horas consecutivas, lo cual afecta de forma directa a las garantías constitucionales, o para ser más exactos afecta al Principio de Supremacía Constitucional debido a que no hay una progresión de derechos ya que no se garantizan ni se desarrolla en esta norma un pleno reconocimiento de los derechos adquiridos y su elemental ejercicio en la relación laboral empleador-trabajador.

El ultimo inciso del artículo 19 es el que realmente nos genera preocupación por la manifiesta forma en la que vulnera la estabilidad laboral, aplicando el principio pro-operario existe una estabilidad relativa durante el tiempo acordado del contrato, cuya vulneración se crea al facultar al empleador a darlo por terminado en cualquier momento y sin necesidad de que exista una causa justa, impidiendo de esta manera que se cumpla con el tiempo pactado.

Pues bien se entiende por estabilidad relativa a la que el trabajador tiene el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador, es decir que el empleador aunque tiene la puerta abierta para dar por terminada la relación laboral incluso antes de que concluya el plazo estipulado en el contrato le corresponde pagara los beneficios que por ley le corresponden al trabajador en su liquidación, y es aquí donde encontramos un vacío legal en este artículo ya que antes de ser derogado este tipo de modalidad no se realizaba como tal la figura de despido intempestivo pero le correspondía al empleador realizar el pago de las remuneraciones pendientes que faltaban en el término pactado en el contrato.

En el reglamento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario indica que la forma de pago de la bonificación del desahucio se pagara conforme a lo dispuesto en el artículo 185 del

Código de Trabajo siendo esto el 25% del equivalente de la última remuneración mensual por cada uno de los años en los que se prestó los servicios. Con lo manifestado se denota la inconstitucional de todo aquello que vaya en contra de los derechos reconocidos en la Constitución y de los instrumentos internacionales, por lo tanto al transgredir los derechos laborales adquiridos se está vulnerando la seguridad jurídica, lo cual prevé que nuestra conducta se pueda ajustar frente a determinadas consecuencias o arbitrariedades, contando con las garantías del caso y que la situación a la que nos exponemos no sea de carácter desconocido o alterado.

El análisis de este tipo de contrato se lo hace desde el enfoque constitucional, esto a pesar que algunos lo quieren tratar como un contrato civil por no estar incorporado al Código de Trabajo, cabe señalar que no es civil debido a la existencia de la relación laboral, ya que cuenta con todos los requisitos de un contrato individual al ser un convenio mediante el cual una persona ofrece sus servicios lícitos personales, bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración, en consecuencia al reunir estos requisitos son aplicables a regirse por la normas constitucionales y aquellas reguladas en el Código de Trabajo, sin que por ello deje de ser considerado un contrato atípico.

2.3.Hipótesis

El Contrato Especial Emergente de la Jornada de Trabajo estipulado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contribuye a la sostenibilidad del empleo en Ecuador

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis se centrará en el análisis a las medidas adoptadas dentro del margen de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y en especial lo que contempla la nueva modalidad de trabajo descrita en concordancia con el Contrato Especial Emergente de la Jornada de Trabajo. Las personas pertenecientes a la población económicamente activa son quienes se ven involucrados de forma directa con las nuevas medidas por estar dentro de las normas competentes para el desarrollo de sus actividades laborales.

3.2. Métodos

Los métodos que se llevarán a cabo en la presente investigación implican:

- Método analítico - sintético
- Método lógico - inductivo
- Método interpretativo

Método analítico – sintético

Lopera (2010), el método analítico descompone una idea o un objeto en sus elementos (distinción y diferencia), y el sintético combina elementos, conexiona relaciones y forma un todo o conjunto (homogeneidad y semejanzas). La forma analítica ha sido la de un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general (lo compuesto) a lo específico (lo simple), es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas.

A través de este método se podrán conocer aspectos teóricos del Contrato Especial Emergente y cómo se reflejan dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el objetivo es tener clara la perspectiva de las nuevas medidas adoptadas en el contexto actual.

Método lógico – inductivo

Este método parte del estudio de los objetos singulares, de los que induce a la postre un principio general (Solano , 2011). La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales (Rodríguez & Pérez, 2017).

A través de este método se podrán conocer aspectos teóricos del Contrato Especial Emergente y cómo se reflejan dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el objetivo es tener clara la perspectiva de las nuevas medidas adoptadas en el contexto actual.

Método interpretativo

Permiten profundizar en la investigación desde una perspectiva holística, atendiendo a la propia significatividad del contexto real en que se encuadre (Ricoy, 2006). Con este método se puede interpretar las normas y cómo inciden en el contrato laboral.

3.3. Enfoque de la investigación

Esta investigación es de carácter cualitativo debido a que permite identificar categorías o grupos de conceptos relevantes para la investigación, con la finalidad de comprender, interpretar, reconstruir y reflexionar acerca de las experiencias e historias de los informantes (Arias, 2012, pág. 136).

A través de la investigación cualitativa se podrá lograr un acercamiento con los actores directos del objeto de estudio, en este sentido se logrará una aproximación conceptual y temporal relacionada con las medidas laborales y su impacto actual.

3.4. Tipo de la investigación

Bibliográfica-documental

La investigación documental mientras tanto para Fidias y Arias (2012), es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis crítico e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, su propósito es el aporte de nuevos conocimientos.

Mediante este tipo de investigación se describirán los procedimientos para determinar cómo incide el contrato especial emergente en la producción e índice de empleo, así como la

articulación señalada en la ley vigente.

Investigación de campo

Investigación de campo es aquella que consiste en recolectar datos de forma directa de los sujetos investigados (Fidias & Arias, 2012).

La investigación de campo servirá como medio para que el investigador recabe los datos de forma directa, mediante la observación directa permitiendo identificar de forma clara el problema y sus características.

3.5. Diseño de la investigación

Esta investigación será de carácter no experimental, esto se debe a que durante el proceso investigativo no existirá manipulación de las variables, observando el fenómeno como se manifiesta en el contexto por su naturaleza, complejidad y características.

3.6. Población y muestra

Población

Una población de investigación también se conoce como una colección bien definida de individuos u objetos con características similar, todos los individuos u objetos dentro de una determinada población generalmente tienen una característica o rasgo común y vinculante (López & Fachelli, 2015).

Para el desarrollo de la investigación se tomará en cuenta a la Población Económicamente activa del Ecuador.

Tabla 2 Población

DETALLE	TOTAL
Población Económicamente Activa	8,164.425

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018)

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

Muestra

Posada (2016), la muestra se define como un conjunto de elementos seleccionados adecuadamente, que pertenecen a una población determinada, o sea que es una parte de la población o universo. Por la extensión de la encuesta se ha aplicado la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{(e^2 * (N - 1)) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza 95% = (1.96)

p: probabilidad de ocurrencia

q: probabilidad de no ocurrencia = (1-p) = (1-0.50)

N: Población

e: Nivel de error 5% = (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 * 8164425 * 0.5 * 0.5}{((0.05)^2 * (8164425 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 385 \text{ encuestas}$$

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica: Encuesta

García (1993), la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio

Instrumento: Cuestionario

Vera y Oblitas, (2017), el cuestionario es considerado un instrumento de investigación que

contiene un conjunto de preguntas relacionadas a un determinado tema o problema que además puede contener escalas como instrumentos de medición que frecuentemente son utilizadas para la medición de actitudes, relacionadas al comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia.

3.8. Técnicas para el tratamiento de información

Para el análisis e interpretación de la información recabada mediante la investigación de campo se utilizará Microsoft Excel con el fin de cuantificar las respuestas y tener una respuesta objetiva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Resultados

1. ¿Cuenta con un trabajo con los beneficios de ley?

Tabla 3 Pregunta N.- 1

1. ¿Cuenta con un trabajo con los beneficios de ley?		
SI	85	22%
NO	300	78%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar



Ilustración 3 Pregunta N.-1

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 22% de los encuestados manifiestan que si cuentan con trabajo y con los beneficios de ley; mientras que el 78% de los encuestados manifiestan que no cuentan con un trabajo y por ende no cuentan con beneficios de ley.

2. ¿Conoce de que se trata la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Tabla 4 Pregunta N.-2

2. ¿Conoce de que se trata la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?		
NO	280	73%
SI	105	27%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar



Ilustración 4 Pregunta N.-2

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 73% de los encuestados nos ha manifestado que no conoce de qué se trata la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; mientras que el 27% de los encuestados nos manifestaron que si conocen de que trata la Ley de Apoyo Humanitario.

3. ¿Conoce sobre el contrato especial emergente?

Tabla 5 Pregunta N.-3

3. ¿Conoce sobre el contrato especial emergente?		
SI	260	68%
NO	125	32%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

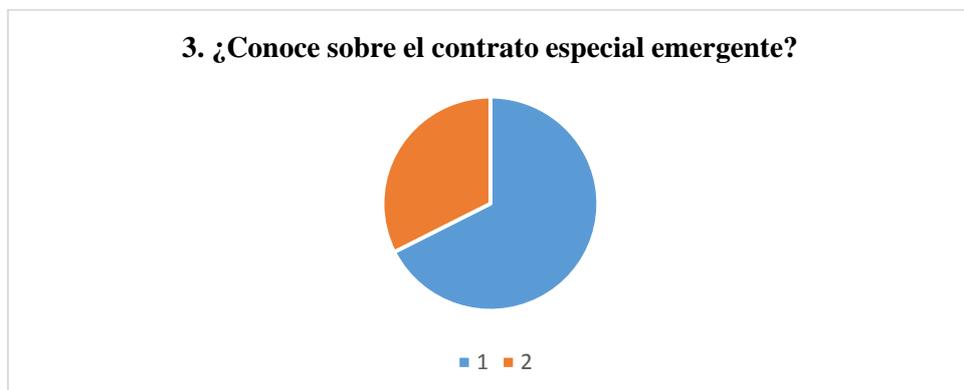


Ilustración 5 Pregunta N.-3

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las

encuestas el 68% de los encuestados nos manifiesta que si conoce sobre el contrato especial emergente; mientras que 32% de los encuestados nos manifiesta que no conoce sobre estos contratos.

4. ¿Ha sido sujeto a la contratación bajo esta nueva modalidad?

Tabla 6 Pregunta N.-4

4. ¿Ha sido sujeto a la contratación bajo esta nueva modalidad?		
NO	25	6%
Si	360	94%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar



Ilustración 6 Pregunta N.-4

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 6% de los encuestados nos ha manifestado que no han sido sujetos a la contratación bajo esta nueva modalidad; mientras que el 94% de los encuestados manifiesta que si han sido sujetos a la contratación bajo esta nueva modalidad.

5. ¿Considera que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial?

Tabla 7 Pregunta N.-5

5. ¿Considera que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial?		
SI	65	17%
NO	320	83%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

5. ¿Considera que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial?

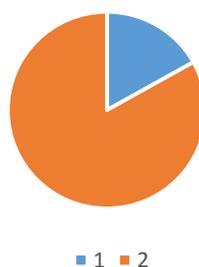


Ilustración 7 Pregunta N.-5

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 17% de los encuestados nos manifiesta que si considera que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial; mientras que el 83% de los encuestados son enfáticos en decir que no consideran que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial.

6. ¿Señale cuánto tiempo permite la ley que se dé la reducción de trabajo?

Tabla 8 Pregunta N.-6

6. ¿Señale cuánto tiempo permite la ley que se dé la reducción de trabajo?		
SEIS MESES	80	21%
UN AÑO	40	10%
UN MES	15	4%
TRES MESES	50	13%
NO SABE	200	52%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

6. ¿Señale cuánto tiempo permite la ley que se dé la reducción de trabajo ?

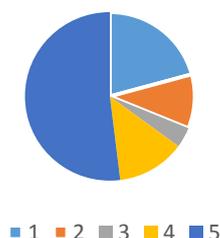


Ilustración 8 Pregunta N.-6

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 21% de los encuestados nos manifiesta que el tiempo que da la ley para la reducción de trabajo es de seis meses, el 10% de los encuestados nos manifiesta que el tiempo que da la ley para la reducción de trabajo es de un año, el 4% de los encuestados nos manifiesta que el tiempo que da la ley para la reducción de trabajo es de un mes, el 13% de los encuestados nos manifiesta que el tiempo que da la ley para la reducción de trabajo es de tres meses y el 52% de los encuestados nos manifestaron que no saben cuánto tiempo da la ley para la reducción del trabajo.

7.- ¿Ha existido una capacitación por parte de su empleador sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para el trabajo?

Tabla 9 Pregunta N.-7

7.- ¿Ha existido una capacitación por parte de su empleador sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para el trabajo?		
SI	75	19%
NO	310	81%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

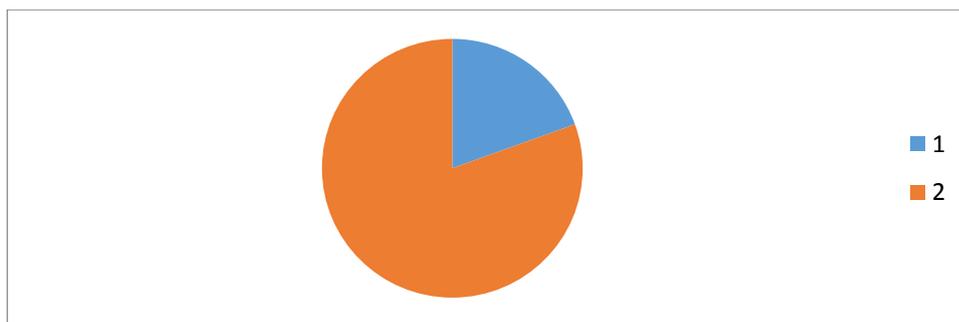


Ilustración 9 Pregunta N.-7

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 19% de los encuestados nos manifestaron que si ha existido una capacitación por parte de su empleador sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para el trabajo; mientras que el 81% de los encuestados nos manifiesta que no ha existido una capacitación por parte de su empleador sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para el trabajo.

8.- ¿En estas circunstancias de la Crisis Sanitaria cree que se ha fomentado el empleo o se han dado más despidos?

Tabla 10 Pregunta N.-8

8.- ¿En estas circunstancias de la Crisis Sanitaria cree que se ha fomentado el empleo o se han dado más despidos?		
SI	15	4%
NO	370	96%
TOTAL	385	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la sociedad activa

Realizado por: Carmen Patricia Lema Paucar

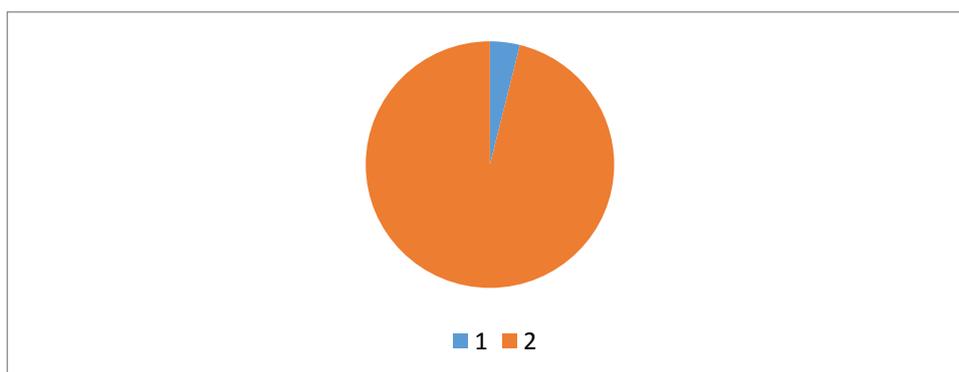


Ilustración 10 Pregunta N.-8

INTERPRETACION DE RESULTADOS: De la muestra tomada para la aplicación de las encuestas el 4% de los encuestados nos manifiestan que si piensan que en esta Crisis Sanitaria se ha fomentado el empleo; mientras que el 96% de los encuestados nos manifiestan que se han dado más despidos en esta Crisis Sanitaria que atraviesa nuestro país.

4.2.Discusión de resultados

- ✓ Dentro de la normativa legal vigente que rige al trabajo se ha establecido que todo trabajador posee el derecho de recibir todos los beneficios siendo estos la décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, vacaciones, horas extraordinarias, horas suplementarias y encontrarse afiliado situación que muchos de los empleadores no cumplen, denotando claramente la vulneración de derechos en los trabajadores, tal como se desprende de la aplicación de encuestas.
- ✓ Tras el confinamiento mundial que sufrimos a causa de la propagación del virus covid-19, es Estado ecuatoriano en miras de fomentar la sostenibilidad económica y la sostenibilidad laboral promueve la promulgación de una Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el cual recopila varias áreas estratégicas entre ellas una nueva modalidad de contratación, reducción de horario de trabajo y la implementación del teletrabajo, ley que por ser nueva y debido a la circunstancia que atravesábamos no ha sido difundida estratégicamente y que varios trabajadores y empleadores desconocen, por los que a causa del desconocimiento se ha vulnerado derechos, denotando dicho desconocimiento en las encuestas aplicadas.
- ✓ La ley orgánica de Apoyo Humanitario prevé la creación de un contrato denominado especial emergente, teniendo como principales características el de poseer un tiempo definido y renovable por el mismo lapso, del mismo modo permite que la contratación sea a tiempo parcial, tratando de asegurar la estabilidad laboral y evitando los despidos, más sin embargo la falta de investigación ha permitido que se vulnere el principio de estabilidad laboral e incluso por parte de los trabajadores existe una falta de conocimiento.
- ✓ Con el objetivo del Estado de promover la sostenibilidad del empleo y la creación de una nueva modalidad de contratación, los empleadores optaron por acogerse a esta nueva contratación, para lo cual los trabajadores fueron orientados a aptar por este nuevo contrato y así preservar su trabajo, recibiendo en su mayoría una redistribución

- en su jornada laboral, optando trabajar menor tiempo y de igual forma recibiendo una remuneración igual al 55% del salario básico unificado del trabajador en general.
- ✓ La Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el Código de Trabajo han establecido principios laborales entre los cuales se determina el de estabilidad laboral, considerando que el trabajador es quien a lo largo de la relación laboral sufre vulneraciones, por lo que la nueva modalidad de contratación prevé una estabilidad laboral temporal, en virtud de que el tiempo del contrato es de un año y renovable por el mismo tiempo y su empleador puede considerar el terminar la relación laboral cumplido los dos años.
 - ✓ La falta de conocimiento por parte de los trabajadores acerca del nuevo contrato especial emergente ocasiona la vulneración de derechos, puesto que al acogerse a la nueva contratación no tienen conocimiento del tiempo que durara su reducción de jornada y reducción de salario, prueba de la falta de conocimiento es la aplicación de encuestas en donde se ha podido denotar que existen trabajadores que consideran que el contrato durara seis meses siendo lo correcto un año y renovable por el mismo lapso.
 - ✓ La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario posee una vigencia de 16 meses, considerándolo como una ley nueva, ante esta situación los empleadores y trabajadores no conocen de forma concreta mencionada ley y dentro de la aplicación de las encuestas se ha establecido que un 80% de la población no ha sido capacitado acerca de la nueva contratación y mucho menos de todos los parámetros que complete la Ley.
 - ✓ La nueva modalidad de contratación fue propuesta con el fin de evitar despidos, pero debido a las circunstancias empresariales, industriales y a criterio de los trabajadores el contrato especial emergente no ha velado sus derechos puesto que ha ocurrido más despidos, dejando de lado los principios laborales como el de estabilidad laboral.

CONCLUSIONES

- ✓ Del análisis jurídico realizado podemos deducir que la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario impulsada por el poder Ejecutivo tuvo como prioridad combatir la afectación económica de empresas, industrias, impulsar la sostenibilidad laboral y generar nuevas plazas de trabajo con una nueva modalidad de contratación, precautelando los derechos de los trabajadores y empleadores, sin tomar en consideración que la nueva modalidad de contratación implicaría una regresión de los derechos laborales establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador.
- ✓ La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo de forma concordante han establecido el principio de estabilidad laboral el cual es de gran importancia en la relación laboral, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario prevé un contrato a tiempo definido, dejando de lado el clásico contrato a tiempo indefinidos, denotando una regresión a los derechos de los trabajadores y por ende no se hace efectivo el principio de progresividad.
- ✓ El nuevo contrato de trabajo denominado especial emergente posee sus características propias, por lo que consideramos que el principio In Dubio Pro Operario debe aplicarse a los casos de evidencia afectación de los derechos de los trabajadores generados por la contratación atípica, atendiendo así las anomias y antinomia generadas por el contrato atípico de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

RECOMENDACIONES

- ✓ A la Corte Constitucional a fin de que realice un examen de constitucionalidad en torno a la nueva modalidad de contratación a fin de establecer si dicha normativa respeta los principios laborales de estabilidad laboral y progresividad de los derechos de los trabajadores.
- ✓ Al Ministerio de Trabajo a fin de que promueva capacitaciones en empresas e industrias en los que se involucre a trabajadores y empleadores a fin de que conozcan los derechos y principios laborales que los ampara y deben cumplir, teniendo como prioridad el conocimiento del principio de estabilidad laboral y no vulneración de derechos.
- ✓ A la carrera de Derecho a fin de que incentive a los estudiantes y brinde las facilidades para que se realice estudios jurídicos que permitan establecer las anomalías y contradicciones que posee el contrato especial emergente con los principios establecidos en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). 2012: Episteme C. A.
- Berbell, C. (2018). *El Código de Hammurabi, el primer código penal y civil de la Humanidad, se escribió sobre columnas de piedra*. Obtenido de Confilegal: <https://confilegal.com/20180318-el-codigo-de-hammurabi-el-primer-codigo-penal-y-civil-del-ser-humano-se-escribio-sobre-columnas-de-piedra/>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Luris Dictio*. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2264>
- Calderón, Á., Dini, M., & Stumpo, G. (2017). *Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40863/S1601309_es.pdf
- Carrión, D. (2020). *Informe técnico: Impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, durante el período marzo 2020- marzo 2021*. Obtenido de Universidad Central : http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOiczM2YwNGJkNC1jMWNjLTQ4ZDEtOGZmNS1hNmU4ODIyOGewNjAucGRmJ30=
- Castillo, J. E. (2020). “*La desvinculación laboral sin liquidación, vulnera derechos constitucionales pro trabajador*”. Obtenido de Universidad Nacional de Loja: https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23656/1/Jessica%20Elizabeth_Castillo%20Cuenca.-signed-signed-signed.pdf

- Chiriboga, N. (2018). *Análisis jurídico del régimen especial de contratación pública en el ámbito de la comunicación social en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Creative Commons. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6368/1/T2714-MDCP-Chiriboga-Analisis.pdf>
- Código de Trabajo*. (2021). Quito-Ecuador: Registro Oficial.
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). *Constitución Política De La República Del Ecuador*. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- ENEMDU. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- Espinoza, J. (2015). *Los efectos del Condicionamiento de un Contrato de Trabajo a la duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Art. 169 numeral 3ero del Código del Trabajo*. USFQ, Quito. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>
- Fidias & Arias. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme Sexta Edición. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- García & Asociados. (22 de Mayo de 2020). “*Ley Humanitaria COVID-19*”: *Contrato*

Especial Emergente” ¿Sería realmente “emergente”? Obtenido de <https://garciasociados.ec/ley-covid-19-contrato-especial-emergente-seria-realmente-emergente/>

García et al, F. (1993). *La encuesta: El análisis de la realidad social* . Madrid : Alianza Universidad .

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (16 de Abril de 2020). Quito-Ecuador: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Recuperado el 04 de Agosto de 2020, de <https://cdes.org.ec/web/wp-content/uploads/2020/04/Econ%C3%B3mica-Urgente-presentada-COVID-16.04.2020.pdf>

Litardo, C. (2020). *Proyecto de ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Oficio No. PAN-CLC-2020, Asamblea Nacional de la República del Ecuador, Quito. Recuperado el Julio de 2020, de <https://www.coronelyperez.com/wp-content/uploads/2020/05/Proyecto-de-Ley-Organica-de-Apoyo-Humanitario-para-Combatir-la-Crisis-Sanitaria-Derivada-del-Covid-19-Recibido.pdf>

Lopera , J. D. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURALI. *Nómadas*, 25(1), 327-353. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/748342485?accountid=36765>

López, P., & Fachelli, S. (Febrero de 2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera edición ed.). Barcelona, España: Creative Commons. Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Machicado, J. (2010). *Contrato de trabajo*. Obtenido de Universidad Sna Francisco :

<https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>

Masabanda, G. I. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Obtenido de

<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

Mideros, A. (24 de Marzo de 2020). Economía en tiempos del COVID-19. *Primicias*.

Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/economia-tiempos-covid-19/>

Ministerio de Producción, Comercio Exterior Inversiones y Pesca . (2020). *Directrices laborales durante la emergencia sanitaria*. Obtenido de

https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Gu%C3%ADa-Directrices-Laborales-Durante-Emergencia-Sanitaria_compressed-1.pdf

Moncayo Vásquez, P. D. (2012). *Estudio comparativo de la jornada de trabajo en Ecuador y Colombia*. Obtenido de

[http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2790972:](http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2790972)

<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/255/1/UDLA-EC-TAB-2012-04.pdf>

OIT, O. I. (2021). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de OIT:

https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_DECL_ES/lang-es/index.htm

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Obtenido de Friedrich ebert stiftung:

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

Pérez, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Buenos Aires: Trotta S.A.

- Posada , G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó. Obtenido de http://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo*. Universidad Central del Ecuador, Jurisprudencia, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Revista primicias. (agosto de 2020). *676 compañías se cancelaron, disolvieron o liquidaron hasta junio*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/companias-cierre-disolucion-liquidacion-junio-2020/>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Sánchez, A. (2014). *Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales*. Obtenido de Rev. latinoam. derecho soc no.1: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200133
- Solano , L. F. (2011). El método científico y su aplicación en las ciencias de la información

(relaciones públicas). *Documentación De Las Ciencias De La Información*, 34, 157-166. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_DCIN.2011.v34-36450

Trueba, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. . México: Porrúa.

Vera & Oblitas, P. E. (2017). *Manual de Escalas y Cuestionarios Iberoamericanos en Psicología Clínica y de la Salud*. Madrid: Psicom Editores.

Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 9-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771002.pdf>

Legislación

Código de Trabajo. (2021). Quito-Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (16 de Abril de 2020). Quito-Ecuador: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Recuperado el 04 de Agosto de 2020, de <https://cdes.org.ec/web/wp-content/uploads/2020/04/Econ%C3%B3mica-Urgente-presentada-COVID-16.04.2020.pdf>

OIT, O. I. (2021). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.* Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_DECL_ES/lang-es/index.htm

ANEXOS



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

Destinatario: Población ecuatoriana que esté en el rango de Población económicamente activa del Ecuador.

Objetivo: Analizar jurídicamente la situación actual de los trabajadores en nuestro país, en relación con las reformas introducidas acordes al contrato especial emergente.

Introducción: La presente investigación tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”** la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Cuestionario:

1. Cuenta con un trabajo con los beneficios de ley

Si

No

2. Conoce de qué se trata la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Si

No

3. Conoce sobre el contrato especial emergente

Si

No

4. Ha sido sujeto a la contratación bajo esta nueva modalidad

Si

No

5. Considera que el contrato especial emergente de la jornada de trabajo promueve el empleo y sostenibilidad empresarial

Si

No

6. Señale cuanto tiempo permite la ley que se dé la reducción de trabajo

Seis meses

Un año

Un mes

Tres meses

No sabe

7. Ha existido una capacitación por parte de su empleador sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para el trabajo

Si

No

8. En estas circunstancias de la Crisis Sanitaria cree que se ha fomentado el empleo o se han dado más despidos

Si

No