



**Universidad Tecnológica ECOTEC**  
**Facultad de Derecho y Gobernabilidad**

**Título del trabajo:**

Las implicaciones del contrato especial emergente y su relación con la violación del principio de estabilidad laboral en el periodo 2021 - 2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla

**Línea de Investigación:**

Gestión de las Relaciones Jurídicas

**Modalidad de titulación:**

Proyecto de investigación

**Carrera:**

Derecho con énfasis en empresarial y tributario

**Título para obtener:**

Abogada

**Autor (a):**

Ruth Josabeth Cañola Ruiz

**Tutor (a):**

Abg. Andrés Calvas

**Samborondón – Ecuador**

**2023**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación no sería posible sin la exhaustiva ayuda de mis padres Francisco Canola y Andrea Ruiz, quienes siempre estuvieron presentes en cada logro de mi vida, apoyándome incondicionalmente en esta travesía con su sabiduría y amor a fin de culminar esta meta tan importante para mí.

A mis hermanas Lucila Canola y Gloria Canola quienes me enseñaron a no rendirme y a seguir adelante a pesar de las adversidades dándome un claro ejemplo de perseverancia y apoyarme desde el inicio de mi carrera hasta la culminación de la misma.

Mi querida amiga María Belén Flores Arellano, lo logramos, estamos aquí, por lo que siempre deseamos, por las desveladas, las risas, la tristeza, los enojos, las escapadas, por ser un pilar fundamental en mi vida y en esta etapa universitaria que llevamos recorriendo cinco años, extendiéndome tu mano en tiempos difíciles, siempre te llevare en mi corazón.

## **Agradecimiento**

Me gustaría agradecerle en primer lugar a Dios por haberme permitido llegar a este momento tan importante en mi vida profesional, a mis padres y hermanas por todo su apoyo incondicional a lo largo de esta trayectoria, a mi tutor ab. Andres Calvas de tesis quien ha sido una guía excepcional para la culminación de este trabajo y a la ab. Zully Montero que a través de su experiencia y vasto conocimiento me ha ayudado con el desarrollo del presente trabajo de investigación.



## ANEXO N°16

### CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 05 de diciembre del 2023

Magíster  
**Andrés Madero**  
Decano(a) de la Facultad  
Derecho y gobernabilidad  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **LAS IMPLICACIONES DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU RELACION CON LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERIODO 2021-2022 EN EL CANTÓN SAMBORONDON, PARROQUIA LA PUNTILLA**, según su modalidad **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a **CAÑOLA RUIZ RUTH JOSABETH**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

**ATENTAMENTE,**



Firmado electrónicamente por:  
**FRANCISCO ANDRÉS  
CALVAS MARTILLO**

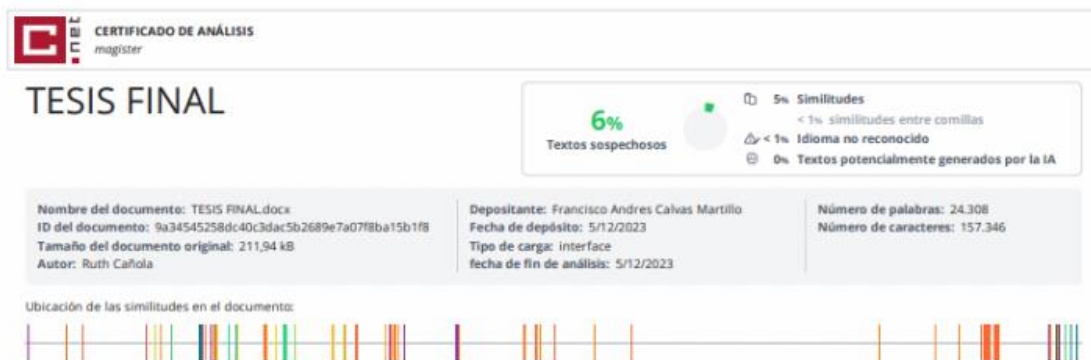
**Mgtr. Andrés Calvas**

**Tutor(a)**

**CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS**

Habiendo sido nombrado **Abg. Andrés Calvas**, tutor del trabajo de titulación "**LAS IMPLICACIONES DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE Y SU RELACION CON LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERIDO 2021-2022 EN EL CANTÓN SAMBORONDON, PARROQUIA LA PUNTILLA**". Elaborado por **RUTH JOSABETH CAÑOLA RUIZ**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 6% mismo que se puede verificar en el siguiente link: (copiar y pegar el https del resultado). Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## TESIS FINAL

**6%** Textos sospechosos

- 5% Similitudes
- < 1% similitudes entre comillas
- < 1% Idioma no reconocido
- 0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TESIS FINAL.docx  
ID del documento: 9a34545258dc40c3dac5b2689e7a07f8ba15b1f8  
Tamaño del documento original: 211,94 kB  
Autor: Ruth Cañola

Depositante: Francisco Andres Calvas Martillo  
Fecha de depósito: 5/12/2023  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 5/12/2023

Número de palabras: 24.308  
Número de caracteres: 157.346

Ubicación de las similitudes en el documento:



Firmado electrónicamente por:  
**FRANCISCO ANDRES  
CALVAS MARTILLO**

**FIRMA DEL TUTOR**  
**Abg. Andrés Calvas**

## **Resumen**

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue promulgada en el contexto de la pandemia causada por el COVID-19 en 2020. En el artículo 19 introduce al contrato especial emergente, una modalidad contractual que no estaba reconocida en otros cuerpos normativos. Su pobre regulación y falta de claridad ocasionó que muchos empleadores abusen del uso de esta figura no solo en esa época, sino que también hoy en día debido a que la Ley sigue vigente; de forma que la estabilidad laboral de los trabajadores se ha visto fuertemente afectada.

El presente trabajo cualitativo tiene como objetivo determinar por qué el contrato especial emergente promulgado ante la pandemia del COVID 19 incide en la vulneración del principio de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana con la finalidad de realizar una propuesta de la reforma del artículo antes mencionando. Para lograr este propósito, se plantean objetivos específicos que incluyen la interpretación de la legislación laboral ecuatoriana, la identificación de cómo los fundamentos jurídicos del contrato especial emergente afectan la estabilidad laboral, y la propuesta de la reforma.

El estudio se basa en un análisis legislativo y doctrinario, así como en la recopilación de datos mediante entrevistas a expertos en el campo y un grupo focal de personas que fueron contratadas bajo esta modalidad en el periodo relevante, lo que permitirá obtener una visión completa de la problemática actualmente y ofrecer soluciones para mejorar la protección de los derechos laborales en el país.

### **Palabras clave:**

Derecho laboral, estabilidad laboral, contrato especial emergente, empleador, trabajador.

## **Abstract**

The Organic Law of Humanitarian Support was enacted in the context of the pandemic caused by COVID-19 in 2020. In Article 19 it introduces the special emergent contract, a contractual modality that was not recognized in other normative bodies. Its poor regulation and lack of clarity caused many employers to abuse the use of this figure not only at that time, but also today because the Law is still in force; so that the labor stability of workers has been strongly affected.

The purpose of this qualitative study is to determine why the special emerging contract enacted in response to the COVID 19 pandemic affects the violation of the principle of labor stability in Ecuadorian legislation in order to make a proposal for the reform of the aforementioned article. To achieve this purpose, specific objectives include the interpretation of Ecuadorian labor legislation, the identification of how the legal foundations of the emerging special contract affect labor stability, and the reform proposal.

The study is based on a legislative and doctrinal analysis, as well as on the collection of data through interviews with experts in the field and a focus group of people who were hired under this modality in the relevant period, which will allow us to obtain a complete vision of the current problem and offer solutions to improve the protection of labor rights in the country.

## **Key words:**

Labor law, labor stability, special emerging contract, employer, employee.

## Índice

<i>Introducción</i> .....	1
<i>Planteamiento del problema</i> .....	2
<i>Objetivos</i> .....	3
<i>Justificación de la investigación</i> .....	3
<i>Capítulo I:</i> .....	5
<i>Marco teórico</i> .....	5
1.1. <b>Derecho Laboral</b> .....	6
1.1.1. <b>Derecho Laboral en la normativa ecuatoriana</b> .....	6
1.1.2. <b>Ministerio del Trabajo como ente regulador</b> .....	8
1.2. <b>Organización Internacional del Trabajo y surgimiento de derechos fundamentales laborales</b> .....	9
1.3. <b>Derecho al Trabajo y sus derivados</b> .....	11
1.4. <b>Principios del Derecho Laboral</b> .....	13
1.4.1. <b>Principio de estabilidad laboral en la doctrina y legislación ecuatoriana</b> .....	14
1.5. <b>Generalidades del contrato laboral</b> .....	16
1.5.1. <b>Definición</b> .....	16
1.5.2. <b>Elementos de la relación laboral</b> .....	17
1.5.3. <b>Tipos de contrato laboral</b> .....	19
1.6. <b>Contrato especial emergente</b> .....	21
1.6.1. <b>Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19</b> .....	23
<i>Capítulo II</i> .....	26
<i>Metodología de la investigación</i> .....	26
2.1. <b>Enfoque de la investigación metodológico</b> .....	27
2.2. <b>Tipo de investigación</b> .....	27
2.3. <b>Universo y muestra de la investigación</b> .....	28
2.4. <b>Técnicas de recolección de información</b> .....	30
2.4.1. <b>Observación</b> .....	30
2.4.2. <b>Entrevista</b> .....	30
2.4.3. <b>Grupo focal</b> .....	32
2.5. <b>Procesamiento y análisis de información</b> .....	33
2.6. <b>Preguntas a realizar</b> .....	34
2.6.1. <b>Preguntas de entrevistas</b> .....	34
2.6.2. <b>Preguntas del grupo focal</b> .....	36



<i>Capítulo III</i> .....	38
<i>Análisis e interpretación de resultados</i> .....	38
<b>3.1. Entrevistas a abogados laboristas expertos en el tema</b> .....	39
Entrevista abogada Zully Montero:.....	39
Entrevista abogado Adrián Arguello:.....	43
Entrevista abogado Stalin Cárdenas:.....	44
Entrevista abogada Andrea Valdiviezo:.....	46
Entrevista abogado Andrés Madero:.....	50
Entrevista abogado Gustavo San Andrés:.....	53
Entrevista abogado Richard Cajas: .....	56
<b>3.1.1. Análisis de resultados general de entrevistas</b> .....	58
<b>3.2. Grupo focal realizado con trabajadores contratados bajo el contrato especial emergente en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla</b> .....	60
<b>3.2.1. Análisis de resultados general de las respuestas del grupo focal</b> .....	70
<i>Capítulo IV</i> .....	72
<i>Propuesta</i> .....	72
<b>4.1. Tema</b> .....	73
<b>4.2. Presentación</b> .....	73
<b>4.3. Objetivos</b> .....	74
4.3.1. Objetivos General .....	74
4.3.2. Objetivos específicos .....	74
<b>4.4. Desarrollo de la propuesta</b> .....	75
<i>Conclusiones</i> .....	79
<i>Recomendaciones</i> .....	81
<i>Bibliografía</i> .....	82

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	12
Tabla 2 .....	13
Tabla 3 .....	29

## **Introducción**

La pandemia de la COVID-19, causada por el virus SARS-CoV-2, se desató a finales de 2019 en la ciudad de Wuhan, China, y se propagó rápidamente a nivel mundial. Este evento llevó a la declaración de una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, desencadenando medidas de confinamiento, restricciones de viaje y una crisis de salud pública global.

La pandemia no solo estaba afectando la salud de millones de personas sino que generó graves consecuencias laborales negativas a nivel mundial. El cierre de empresas, las restricciones de movimiento y el distanciamiento social llevaron a una pérdida masiva de empleos, con un aumento significativo de la tasa de desempleo. Muchos trabajadores se vieron obligados a enfrentar recortes salariales, condiciones laborales precarias y una mayor inseguridad laboral, lo que agravó la desigualdad económica en muchas regiones del mundo.

Dentro de este contexto, con el objetivo de reducir los impactos económicos negativos de la pandemia en Ecuador, se creó la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de el 22 de junio de 2020, también conocida como Ley de Apoyo Humanitario. En esta Ley se reconoce en el artículo 19 una nueva modalidad contractual, el “contrato especial emergente”.

Ese nuevo contrato generó críticas por parte de diversos sectores, en virtud de que aparenta contravenir diversos principios y derechos laborales consagrados en la legislación laboral ecuatoriana. Por ejemplo, la duración estipulada para su vigencia es de un año innegablemente contraviene el principio fundamental de estabilidad laboral.

El objetivo principal del presente trabajo investigativo radica en esclarecer la controversia de los posibles derechos vulnerados del trabajador ecuatoriano por el uso arbitrario e indebido del contrato especial emergente, que cabe indicar, sigue siendo utilizado en la actualidad a pesar de que la OMS declaró fin de la pandemia; con la finalidad de promover una reforma al artículo que lo estipula, de forma que se esclarezcan vacíos legales, y se concrete un mayor control por parte del ente regulador competente.

Este análisis se enfocará por un lado, en comprender los derechos y principios laborales reconocidos en nuestra legislación, y por otro lado, analizar la figura jurídica del contrato especial emergente; para de esa forma, determinar cuales son los posibles derechos y principios que están siendo vulnerados por la aplicación de esta modalidad contractual, y consecuentemente, realizar una propuesta para reformar el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, de forma que se garantice el cumplimiento justo de los derechos del trabajador.

### **Planteamiento del problema**

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano existen diversas disposiciones que reconocen derechos y principios laborales, así como obligaciones y deberes para los empleadores y trabajadores. A pesar de que son diversos, aquí interesa destacar el principio de estabilidad laboral, el cual consiste en garantizar estabilidad al trabajador en su empleo para que sea una fuente suficiente de superación personal y económica; además que evita despidos injustos, arbitrarios, discriminatorios, entre otros.

El problema radica en que la introducción del contrato especial emergente en la Ley de Apoyo Humanitario, a criterio de diversos especialistas y autores, viola seriamente el principio de estabilidad laboral del trabajador entre otros derechos, y además, configura un retroceso a las grandes conquistas alcanzadas por la parte obrera/trabajadora. Esto, debido a que, en términos generales esta nueva modalidad contractual se puede celebrar por un año, la terminación no implica liquidaciones ni sanciones, y los horarios y forma de pago pueden ser libremente pactados, además de que la Ley no explica con claridad las situaciones en las que se puede celebrar.

Esta Ley demuestra que, a pesar de que Ecuador es un Estado de Derechos y justicia social, lo cual implica una serie de garantías para los trabajadores, existen disposiciones que favorecen a los intereses económicos de los empleadores, ubicando en una notoria desventaja a los trabajadores, quienes pueden encontrarse en una posición más vulnerable; ya que, el contrato especial emergente busca promover la regeneración de la economía de los empleadores para que generen ingresos y puedan recuperar las pérdidas causadas por la pandemia, sin considerar los abusos que se puedan cometer.

Lo más preocupante, es que en la actualidad esta modalidad contractual sigue siendo aplicada por parte de los empleadores, pues prácticamente les otorga el derecho de terminar el contrato de manera intempestiva y agresiva. A pesar de que se propusieron reformas a la Ley analizada entre las cuales estaba eliminar el artículo 19, actualmente sigue vigente.

Por ende, a través de un análisis legislativo y doctrinario, así como de la recopilación de datos de diversas fuentes como entrevistas a diversos expertos en el área y un grupo focal en el cual participaron trabajadores contratados bajo la modalidad analizada, se busca resolver la interrogante planteada de ¿por qué el contrato especial emergente promulgado ante la pandemia del COVID 19 incide en la vulneración del principio de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana?

## **Objetivos**

El objetivo general del presente trabajo consiste en determinar por qué el contrato especial emergente promulgado ante la pandemia del COVID-19 incide en la vulneración del principio de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, con la finalidad proponer una reforma al artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Mientras que los objetivos específicos son: i) interpretar la legislación ecuatoriana específicamente sobre el reconocimiento de derechos y principios laborales; ii) identificar cómo los fundamentos jurídicos establecidos en el contrato especial emergente vulneran el principio de estabilidad laboral; y, iii) proponer una reforma al artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que permita esclarecer vacíos legales y endurecer los procedimientos de inspección y vigilancia por parte del ente regulador laboral.

## **Justificación de la investigación**

Este proyecto plantea abordar una problemática de gran relevancia en el contexto laboral ecuatoriano en la actualidad, ya que algunos empleadores tienden a abusar de la figura contractual del contrato especial emergente debido a los beneficios que ofrece, lo cual significa una falta de estabilidad laboral para los trabajadores, al limitar sus derechos y garantías laborales.

La relevancia de esta investigación radica en ayudar a identificar y destacar las áreas donde los derechos laborales de los trabajadores podrían estar en riesgo debido a la aplicación del contrato especial emergente. Esto permite a las autoridades y legisladores tomar medidas para salvaguardar los derechos de los trabajadores, lo que es esencial para una sociedad justa y equitativa.

Además, el trabajo puede proporcionar una base sólida para proponer reformas legales que aborden las deficiencias identificadas e influir en el diseño de políticas públicas que busquen un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la necesidad de revitalizar la economía en situaciones de crisis.

Sin duda, esta investigación puede influir en la promoción de la estabilidad laboral, lo que a su vez tiene beneficios para la economía y la sociedad en su conjunto. Los trabajadores con una mayor estabilidad laboral tienden a ser más productivos y estar menos preocupados por la inseguridad laboral, lo que mejora su calidad de vida y su capacidad para planificar a largo plazo.

Por último, el estudio puede servir como una base para investigaciones adicionales en el campo del derecho laboral y los efectos de las políticas gubernamentales en el ámbito laboral. Esto puede ayudar a desarrollar una comprensión más completa de las dinámicas laborales y contribuir a la toma de decisiones informadas en el futuro.

**Capítulo I:**  
**Marco teórico**

## **1.1. Derecho Laboral**

Ante el surgimiento de la globalización y crecimiento de las empresas, se volvieron cada vez más evidentes los constantes abusos de los empleadores hacia la clase obrera. Con el fin de proteger la dignidad humana de los trabajadores nace el Derecho Laboral, también conocido como Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo. Es una rama del derecho que se centra en regular las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Su objetivo principal es proteger los derechos e intereses de los trabajadores y establecer un equilibrio en las relaciones laborales, garantizando condiciones justas y seguras en el entorno de trabajo.

Los autores Sanromán y Cruz (2009), manifiestan que el Derecho Laboral tiene como principal objetivo salvaguardar los intereses y derechos de los trabajadores, al mismo tiempo que busca establecer un equilibrio entre los dos componentes esenciales de la producción: el capital y el trabajo; lo cual se logra al asegurar que las oportunidades de empleo y la eficiencia en la producción permitan que los trabajadores y sus familias mantengan un nivel de vida digno (pag. 6).

Adicionalmente, es pertinente señalar que el Derecho Laboral guarda una conexión intrínseca con otras ramas del derecho de manera inevitable, dada su naturaleza interdisciplinaria y su impacto en diversos ámbitos de la vida jurídica y social. Por consiguiente, la normativa laboral se estructura a partir de distintos cuerpos legales vinculados al Derecho Constitucional, Civil, Administrativo, Penal, Mercantil, entre otros. La legislación laboral de cada país experimenta variaciones de acuerdo con sus necesidades específicas; a continuación, procederemos a examinar la legislación laboral de Ecuador.

### **1.1.1. Derecho Laboral en la normativa ecuatoriana**

El Derecho Laboral en Ecuador está regulado principalmente por el Código del Trabajo vigente desde 1938. Esta norma ha tenido codificaciones en los años 1960, 1970, 1978, 1997 y 2005 como consecuencia de los cambios económicos y sociales que fue atravesando el país en el tiempo. Además, hasta la fecha, también ha tenido diversas reformas a través de normas infralegales,

especialmente desde la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en 2008, con el fin de que se alinee con sus disposiciones.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el Registro Oficial Nro. 483 el 20 de abril de 2015 es una de las normas que propuso reformas muy significantes en esta disciplina, toda vez que eliminó el contrato de trabajo a plazo fijo, promoviendo de esta forma una estabilidad laboral para el trabajador.

Indudablemente, la Constitución se erige como una de las piezas fundamentales que conforman las normas laboral en el país. En este documento se consagran principios y derechos laborales fundamentales que sirven como cimiento para las disposiciones delineadas en el Código del Trabajo, los cuales exploraremos de manera concisa más adelante. Esta normativa, sin duda, marcó un significativo avance en lo que respecta a los derechos laborales de los trabajadores.

De la lectura de los cuerpos normativos mencionados, se puede concluir que el marco legal laboral tiene una perspectiva social que tiene como objetivo principal la salvaguardia del trabajador, con la finalidad de disminuir su vulnerabilidad económica frente al empleador. Esta protección se manifiesta en nuestra Constitución y en la legislación laboral en general, toda vez que cuenta con disposiciones destinadas a asegurar la inviolabilidad e irrenunciabilidad de los derechos del empleado, promover la protección laboral al trabajo autónomo, de auto sustento y respeto a la dignidad humana, conforme se podrá comprobar de los artículos expuestos en los apartados 1.3 y 1.4.

En el año 2020, en razón de la pandemia mundial del COVID-19, se emitieron diversos Decretos, Leyes y Acuerdos Ministeriales que contemplaban disposiciones laborales con el objetivo de reducir un impacto económico negativo mientras dure la emergencia sanitaria. La mayoría de estas nuevas disposiciones implicaban excepciones a los principios laborales establecidos en la Constitución o Código de Trabajo. Un ejemplo es la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que propuso una nueva modalidad de trabajo el "contrato especial emergente", en la que se permite la contratación laboral por un año.

Otro ejemplo es el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de



la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria para el sector privado. Este Acuerdo permitía a los empleadores reducir jornadas laborales y salarios, sin que esto signifique alguna sanción o multa para ellos; inclusive podían suspender la jornada laboral en casos específicos.

A pesar de que las normas referidas en el párrafo anterior surgieron en función de un suceso extraordinario, actualmente, algunas de ellas siguen aplicándose. Por ejemplo, como se podrá comprobar dentro de la presente investigación, el contrato especial emergente aún es celebrado hoy en día a pesar de que ya no nos encontramos en una pandemia.

Lo expuesto conduce a la conclusión de que los vacíos legales presentes en la Ley de Apoyo Humanitario han posibilitado que los empleadores continúen empleando esta modalidad contractual hasta la fecha. La falta de claridad en cuanto a los escenarios en los que se puede llevar a cabo ha resultado en la vulneración de los derechos de los trabajadores, así como en la transgresión del principio de estabilidad laboral.

### **1.1.2. Ministerio del Trabajo como ente regulador**

El Ministerio del Trabajo es la entidad gubernamental encargada de supervisar y regular las relaciones laborales en el país, así como de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores. El artículo 539 del Código del Trabajo establece que es la Institución encargada de la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Según su página institucional, su misión se centra en establecer las políticas públicas relacionadas con el trabajo, el empleo y el servicio público del talento humano; así como supervisar y garantizar que se cumplan las responsabilidades laborales mediante la implementación de procedimientos efectivos, eficientes, transparentes y democráticos basados en modelos integrales de gestión; de tal forma que, se logre un sistema de empleo

respetuoso, de alta calidad y colaborativo que promueva la equidad social y la igualdad de oportunidades (Ministerio de Trabajo, s.f.).

Este Ministerio lleva a cabo funciones como la inspección de lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las normativas laborales, la mediación en disputas laborales, la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables, y la supervisión de los sindicatos y la negociación colectiva, entre otras responsabilidades relacionadas con las relaciones laborales.

Los trabajadores y empleadores pueden acudir al Ministerio de Trabajo para presentar quejas, solicitar información sobre sus derechos laborales, obtener asesoramiento legal y buscar soluciones a problemas laborales. Convirtiendo a esta entidad como un recurso clave para resolver conflictos y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales en Ecuador.

## **1.2. Organización Internacional del Trabajo y surgimiento de derechos fundamentales laborales**

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) es la única agencia especializada tripartita de las Naciones Unidas. Sus objetivos son impulsar los derechos laborales, promover la creación de empleos de calidad, elevar los niveles de seguridad social y reforzar la comunicación en la discusión de asuntos laborales (Organización Internacional de Trabajo, s.f.). Además, se encarga de brindar asistencia técnica a los países miembros para ayudarlos a implementar y cumplir con los estándares laborales internacionales, entre otras funciones.

Fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Su creación fue una respuesta a la creciente inquietud sobre las condiciones laborales y la justicia social que surgieron durante y después de la guerra. Fue concebida con la conciencia de la necesidad de establecer estándares internacionales para regular las condiciones de trabajo y promover el bienestar de los trabajadores en un contexto de industrialización y globalización.

Actualmente, 187 Estados son miembros de esta Organización. Ecuador es miembro desde 1934 y ha participado en la formulación y ratificación de

numerosos convenios y acuerdos sobre derechos laborales y condiciones de trabajo. Según la OIT, a través de su sistema NORMLEX (Sistema de Información sobre Normas Internacionales de Trabajo), Ecuador ha ratificado 62 Convenios, de los cuales 8 de ellos son fundamentales, 3 de gobernanza, 51 técnicos, y del total, solo 55 están en vigor (Organización Internacional de Trabajo, s.f.).

Los instrumentos jurídicos del OIT son creados por los distintos gobiernos, empleadores y trabajadores que lo componen, los cuales establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas que emiten se dividen en convenios o recomendaciones. Los primeros son jurídicamente vinculantes para los Estados Miembros, y en su mayoría establecen principios; mientras que las segundas, son directrices no vinculantes que pueden complementar al Convenio pero que también pueden ser autónomas, es decir, que no tengan relación con ningún Convenio.

A lo largo de su historia, la OIT ha desempeñado un papel fundamental en la creación y promoción de una serie de derechos fundamentales en el ámbito laboral, los cuales se encuentran consagrados en varios instrumentos internacionales, entre ellos los Convenios de la OIT y la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998. Los derechos fundamentales en el trabajo identificados por este Organismo se pueden resumir en: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de sindicación, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (Organización Internacional de Trabajo, 2022).

Los derechos antes mencionados, están estrechamente relacionados con los establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ambos conjuntos de derechos se complementan y se basan en principios similares de dignidad humana y justicia social. Entre los derechos de la Declaración de las Naciones Unidas relevantes para esta investigación encontramos el artículo 4, que establece que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre”; y también el 23, que se refiere a que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Partiendo de la premisa de que en Ecuador, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, jerárquicamente hablando, se encuentran en el mismo nivel que la Constitución de la República; estos articulados han tenido un gran impacto dentro del marco legal laboral en el país, pues han servido como directrices esenciales para el desarrollo de los derechos laborales de los trabajadores a través de la formulación de leyes y normas infralegales.

### **1.3. Derecho al Trabajo y sus derivados**

El Derecho al Trabajo es esencial para garantizar la realización de otros derechos humanos y forma una parte inextricable e intrínseca de la dignidad humana. Por eso, es un derecho fundamental reconocido tanto en la Declaración de los Derechos Humanos como en la del OIT. Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2022) este derecho no solo permite disfrutar de una vida digna, sino que también es crucial para la supervivencia tanto del individuo como de su familia; y además, contribuye a la plena realización personal y al reconocimiento dentro de la comunidad, siempre y cuando el trabajo sea elegido o aceptado de manera libre (pag.1).

En nuestra legislación, este derecho está consagrado en el artículo 33 de la Constitución, dentro del capítulo de los derechos del Buen Vivir, que establece:

Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De la lectura del artículo anterior, se observa que el Derecho al Trabajo además de implicar que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y dignas, al mismo tiempo, es un deber en el sentido de que los ciudadanos también tienen la responsabilidad de contribuir al funcionamiento

de la sociedad a través del trabajo. También reconoce que el trabajo desempeña un papel fundamental en la economía de la nación, pues las actividades laborales son una fuente de ingresos para las personas y también contribuyen al crecimiento económico del país. Además de verlo como una forma de ganar dinero, es una vía para que las personas encuentren satisfacción y propósito en lo que hacen.

Por último, el artículo propone responsabilidades para el Estado de garantizar diversos aspectos como el respeto a la dignidad de los trabajadores, condiciones laborales que permitan a las personas llevar una vida decente, recibir salarios y compensaciones justas por su labor, un trabajo saludable, y libertad de tomar decisiones sobre su empleo.

A partir de las consideraciones expuestas en este apartado, se puede concluir que para garantizar el pleno ejercicio al Derecho al Trabajo es necesario contar con normas adicionales que reconozcan los derechos y principios que permitan su plena ejecución. Con el fin tener una idea más clara de cuales son los artículos de la Constitución que contemplan derechos laborales derivados del artículo 33, a continuación se adjunta una tabla con el resumen de algunos de ellos:

*Tabla 1*

<b>Artículo</b>	<b>Disposición</b>
34	El derecho a la seguridad social es irrenunciable.
39	El Estado fomentará la incorporación de los jóvenes al trabajo en condiciones justas y dignas.
43	El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia el derecho de no ser discriminadas en el ámbito laboral.
46.1	El Estado adoptará medidas que protejan a niños, niñas y adolescentes contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Además, prohíbe el trabajo de menores de 15 años.
66.2,3 y 4	Se reconoce el derecho a una vida digna, integridad social, a la igualdad formal, material y no discriminación.

66.13	Se reconoce el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse de forma libre y voluntaria.
326	Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

El Código del Trabajo, al ser una de las normas principales que regula las relaciones laborales, también reconoce en su articulado diversos derechos específicos encaminados al pleno ejercicio del Derecho al Trabajo. Se mencionan algunos ejemplos en la siguiente tabla:

*Tabla 2*

<b>Artículo</b>	<b>Disposición</b>
8	Derecho a percibir una remuneración justa, como mínimo el sueldo básico establecido en la Ley.
42.31	Los empleadores están obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.
55	Derecho a percibir remuneración por horas extras y suplementarias.
69	Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso.
111 y 113	Derecho a percibir décima tercera y décima cuarta remuneración (o bono navideño).
169	Se establecen las causas para la terminación del contrato laboral, de forma que se prohíben los despidos sin causa justa.
196	Derecho a percibir fondos de reservas cuando el trabajador preste su servicio por más de un año.

#### **1.4. Principios del Derecho Laboral**

Los principios del derecho del trabajo pueden ser diversos, y si bien puede que no estén reconocidos explícitamente en los ordenamientos jurídicos, se los ve presentes en las diversas leyes que los componen. Igualmente, tampoco hay una lista taxativa de cuáles son los principios que rigen el derecho laboral doctrinariamente, pero hay autores que los enumeran por ser aceptados

académicamente y ser comunes en diversas legislaciones. Algunos de estos principios son: protector, igualdad, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, continuidad, razonabilidad, buena fe, no discriminación (Arévalo, 2016, pag. 86-87).

El artículo 326 de la Constitución de Ecuador establece en 16 numerales los principios fundamentales que sustentan el derecho al trabajo en el país. Estos principios establecen una base sólida para la regulación de las relaciones laborales en Ecuador, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y el funcionamiento adecuado del mercado laboral.

Entre los principales principios están que: los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; en caso de duda sobre alguna disposición legal, se las deberá aplicar a favor de los trabajadores; las personas el derecho a un trabajo digno, que incluye condiciones justas y equitativas, en donde se garantice su salud y bienestar; los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa por su labor; se reconoce a la huelga como un medio de presión legítimo para los trabajadores; se prohíbe el subempleo; garantiza en derecho a libertad de organización, entre otros.

#### **1.4.1. Principio de estabilidad laboral en la doctrina y legislación ecuatoriana**

El principio de estabilidad laboral es un concepto fundamental en el derecho laboral que se refiere a la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario o injustificado por parte del empleador (González, 2019, pag. 6-7). Este principio está diseñado para garantizar que los trabajadores tengan cierta seguridad en sus empleos y no sean víctimas de despedidos injustos, discriminatorios o sin motivo válido. A su vez, procura proporcionar cierta estabilidad en el empleo, de forma que se promueva la seguridad económica y laboral de los trabajadores, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social (Monserrat, 2014, pag. 54).

En muchos países, la estabilidad laboral se logra a través de diferentes mecanismos legales, como la regulación de los despidos, la exigencia de justa causa para el despido, la obligación de proporcionar indemnización por despido

injustificado o la protección de ciertas categorías de trabajadores, como los representantes sindicales o las mujeres embarazadas.

En Ecuador, el principio de estabilidad laboral ha evolucionado de manera gradual y progresiva en el transcurso de las últimas décadas. Desde 2009 hasta la fecha presente, se han implementado diversas modificaciones en el Código de Trabajo, impulsados por el gobierno en el poder durante ese período que tenía una orientación social, y que en definitiva promueven una estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Antes, el artículo 14 del Código de Trabajo establecía que los contratos de trabajo debían tener como mínimo de duración un año, lo cual garantizaba un cierto grado de estabilidad, pero que sin duda no era suficiente para que una persona pudiera estabilizarse económicamente. En la práctica, esto les permitía a los empleadores terminar las relaciones laborales en un año para no generar gastos en liquidaciones y otros beneficios legales que debían correr por su cuenta. A partir de la promulgación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar del 2015, esta disposición fue reformada estableciendo que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Con la reforma de este artículo, se puede observar la evolución más palpable del principio de estabilidad, pues se pasa de una estabilidad mínima legal de un año, a reconocer que la contratación estable o permanente es la modalidad típica en el país. Además, esta reforma estableció que la terminación del contrato solo se puede dar por las causas establecidas en la ley.

Respecto la consagración de este principio en nuestra Constitución, como expuesto, el artículo 326 establece una lista de 16 numerales que contempla diversos principios del derecho al trabajo, sin embargo no incluye explícitamente al principio de estabilidad laboral. Por eso, cabe analizar los artículos 33 (citado en el apartado 1.3. que reconoce el Derecho al Trabajo), y, el numeral 7 del 284 que establece uno de los propósitos de la política económica consiste en preservar la estabilidad económica, la cual se define como el logro del más alto nivel sostenible de producción y empleo a lo largo del tiempo (Constitución de la República, 2008).



A partir de estos artículos se concluye que el trabajo se considera tanto un derecho como un deber, y el Estado tiene la obligación de garantizar este derecho mediante normas específicas. Entre las obligaciones del Estado, están establecer políticas económicas (es decir, decisiones, acciones y estrategias) que promuevan una estabilidad económica, siendo el empleo sostenible en el tiempo un pilar fundamental para conseguirlo, que implica que los trabajadores tengan empleos seguros y continuos. Con estos artículos de la Constitución, se observa que en nuestra legislación actual se reconocen amplias garantías de estabilidad laboral para los trabajadores.

## **1.5. Generalidades del contrato laboral**

### **1.5.1. Definición**

El contrato laboral o de trabajo, como cualquier contrato, es un acuerdo en el que las partes concretan derechos y establecen obligaciones sobre un asunto en específico; pero aquí, se fijan características de la prestación de un servicio como actividad laboral, jornada, remuneración, horario, duración, entre otros. Además, interviene en dos partes principales: el empleador y el trabajador. El primero es la persona que contrata con la promesa de remuneración, y el segundo, es quien presta sus servicios bajo la subordinación del primero de forma voluntaria y personal.

El autor Raúl Ferrero (1959) define a este contrato como “un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución” (pag. 10). En la misma obra, establece su naturaleza, objeto, finalidad, requisitos, carácter y figura de la siguiente forma:

En cuanto a su **naturaleza**, es un contrato bilateral o sinalagmático, ya que crea obligaciones para las dos partes; en cuanto a su objeto, es de arrendamiento de servicios, con la nota de subordinación que lo hace típico; en cuanto a su **finalidad**, es oneroso y conmutativo, puesto que cada parte obtiene una prestación equivalente y no media álea; en cuanto a los **requisitos externos**, es consensual, ya que se perfecciona por el consentimiento de las partes; en cuanto su **carácter**, es principal, porque

cumple por ,sí mismo un fin contractual; y en cuanto a su **figura**, es típico, puesto que tiene individualidad propia, y reglas especiales en la ley. (Ferrero, 1959, pag. 10)

En la misma línea, el autor Jorge Machicado (2010) define al contrato de trabajo como una convención en la cual una persona (trabajador) se obliga a poner su actividad al servicio de otra (empleador) y a trabajar bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración (pag. 5).

En Ecuador, el contrato de trabajo también es comprendido bajo las mismas priemisas de los autores antes citados. El Ministerio de Trabajo (2020) manifiesta que el contrato de empleo se refiere al acuerdo mediante el cual una persona se obliga a ofrecer sus servicios legítimos y personales a otra, estando subordinada a esta última, a cambio de una compensación establecida por consenso entre ambas partes, que, en Ecuador, no puede ser inferior al Salario Básico Unificado actual. (pá. 6)

En la legislación ecuatoriana vigente, el contrato laboral se regula en el Código de Trabajo, y su definición la encontramos en el artículo 8 en el cual se establece que es un ocnvenio en el que una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

### **1.5.2. Elementos de la relación laboral**

La relación laboral que surge de la celebración de un contrato de trabajo se compone de tres elementos principales: prestación de una actividad lícita y personal, relación de dependencia o subordinación, y remuneración. Respecto el primer elemento, la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas estableció mediante sentencia emitida el 4 de marzo de 2016 dentro del Proceso Nro. 09359201505458, que se refiere a “el acuerdo que realiza el trabajador de desempeñar las actividades lícitas a él encomendadas de manera personal y no por interpuesta persona” (pag.4).

La actividad lícita, es un elemento común en todos los contratos para que sean válidos, y por eso, no vamos a desarrollar este punto. Pero lo que sí resulta

ser una peculiaridad en este elemento, es el carácter personal de la actividad, ya que si no hay prestación personal, no hay contrato de trabajo.

El carácter personal en la prestación del servicio en un contrato de trabajo, se refiere a la actividad personal del trabajador, de tal forma que solo él puede ejecutar la labor contratada (Vallecilla, 2018, pag. 44). Esto, se fundamenta en que solo una persona natural tiene la capacidad de trabajar y de llevar a cabo más que simplemente cambiar o utilizar recursos en el mundo, así como de ser responsable de sus acciones laborales tanto ante sí misma como ante otras personas (Pacheco, 2012). Por ese motivo, tampoco es posible contratar en calidad de trabajador a una persona jurídica, por que la prestación perdería el carácter de personal. Siendo así que, este elemento es tan importante que inclusive la muerte del trabajador es una causa de terminación del contrato.

El segundo elemento es la relación de dependencia, que se encuentra estrechamente relacionada con la característica de subordinación, ya que surge dirección por parte del empleador y sujeción por parte del empleado. En la sentencia emitida dentro del Proceso Nro. 09359201505458 antes referida, los juzgadores manifiestan que este elemento no es otra cosa que el cumplimiento por parte del trabajador de los lineamientos órdenes e instrucciones que da el empleador (pag. 4).

Cuando se firma un contrato de trabajo, se genera un vínculo jurídico entre el empleador y trabajador del cual surgen derechos y obligaciones para las partes. Respecto las obligaciones de los empleadores son principalmente pecuniarias, como el pago de la remuneración, afiliación al seguro social y los sueldos adicionales que correspondan, provisión de herramientas y vestimenta, entre otros. Para los trabajadores, las obligaciones se configuran en acatar las órdenes dictadas por el empleador (sujeción) con el fin de cumplir su rol, horarios, normas de seguridad, y demás.

Los derechos que este vínculo le otorga al empleador se basan en el poder de ordenar o asignar tareas, dirigir, controlar su cumplimiento, así como otras actividades que permitan la ejecución del labor satisfactoriamente (dirección). En cambio para el trabajador, se generan los derechos relacionados al derecho al trabajo y seguridad social, como lo reconoce la Constitución de la República del Ecuador, que dependerán del tipo de contrato, pero entre los

cuales se encuentra el derecho a tener vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto sueldo, utilidades, entre otros.

Con lo expuesto, se puede observar que la relación laboral se identifica por el carácter jurídico que se le otorga al empleador de dirigir y subordinar al empleado con el fin conseguir los resultados esperados; y que implica para el subordinado (trabajador) la obligación de sujetarse esas órdenes, siempre que se encuentren dentro del marco legal, así como el respeto de los derechos reconocidos de los trabajadores (Freire-Montoya, 2023, pag. 43).

Por último, está el elemento de la remuneración, que es el valor percibido por el trabajador por cumplir con sus tareas (Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Guayaquil, 2016, pag. 4), y la cual debe ser asumida por el empleador. En la legislación ecuatoriana, el valor de este pago puede fijarse libremente por las partes, pero no puede ser menor a los mínimos establecidos por la ley, que cambia anualmente. Además, se puede reconocer como salario o sueldo y su diferencia está estipulada en el artículo 81 del Código de Trabajo, el cual establece que el salario se paga por jornadas de labor, unidades de obra o tareas, mientras que el sueldo se paga por meses (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El pago de esta remuneración, además de ser una obligación del empleador, puede generar sanciones en caso de incumplimiento. Por ejemplo, como se expuso antes, con la relación laboral surge la obligación del empleador de afiliar al trabajador al seguro social, lo cual implica a su vez el pago de aportaciones a la institución encargada, con el fin de que los trabajadores puedan acceder diversos beneficios como de salud, entre otros. Cuando el empleador no cancela estas obligaciones, son multados. Por otro lado, la legislación también propone incentivos tributarios por el cumplimiento de estas aportaciones, por ejemplo, pueden convertirse en gastos deducibles del impuesto a la renta.

### **1.5.3. Tipos de contrato laboral**

El artículo 11 del Código de Trabajo contempla la clasificación de los distintos tipos de contrato de trabajo que hay, y son: a) Expreso o tácito, y el

primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Cada contrato tiene su peculiaridad. El contrato expreso es cuando las partes concretan las condiciones de forma verbal o escrita; y el tácito, es aquel que surge cuando no hay una estipulación expresa, pero la relación laboral se deriva de las acciones y comportamientos de las partes involucradas.

En los contratos a sueldo y a jornal, el empleado recibe un salario fijo o sueldo, generalmente en forma de pagos periódicos considerados en unidades de tiempo. El de participación, en cambio es el que recibe su remuneración en función de las utilidades del empleador. También está el contrato mixto, que se celebra cuando el trabajador recibe un sueldo o salario fijo, y además, participa en el producto del negocio del empleador.

El contrato indefinido es aquel que no tiene un límite de tiempo y es la modalidad típica de contratación. El eventual surge para cumplir exigencias específicas del empleador por un tiempo determinado. Los ocasionales se deben emplear en circunstancias excepcionales no vinculadas a la actividad habitual del empleador, y no puede durar más de 30 días en un año. Y los de temporada sirven para contratar a trabajadores para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de su actividad.

El contrato por obra cierta se celebra cuando el trabajador ejecuta una labor y su remuneración se fija considerando el cumplimiento total de ella y no el tiempo en el que se la ejecuta. En cambio en el de tarea, el trabajador se compromete a cumplir una cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Por otro lado, en el contrato a desatajo, se fija la remuneración por piezas, trozos, medidas de superficie.

Por último está el contrato individual y de grupo. Como el mismo título lo dice, el individual es cuando se contrata de forma individual y personal a un trabajador, de forma que sus labores no se pueden ceder y él es responsable por cumplir con las tareas asignadas; y de grupo, cuando se contrata a trabajadores, ya sea que estén organizados jurídicamente o no.

Además de los tipos de contrato contemplados en el artículo referido, existen otras formas de trabajo reconocidas en el nuestra legislación, por ejemplo, el de teletrabajo que consiste en la prestación de servicios a través de tecnologías de la información y comunicación; o el contrato especial emergente, que será analizado individualmente en el próximo apartado por ser parte del objeto de la presente investigación.

### **1.6. Contrato especial emergente**

El “contrato especial emergente” es una modalidad de trabajo que nace con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en 2020. En este apartado analizaremos todas las aristas que componen al artículo 19 de esta Ley, en el cual se encuentra reconocido.

En el primer inciso se establece la razón subyacente o la causa de celebración del contrato especial emergente, pues establece que se celebra para:

(...) la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Este aspecto se relaciona directamente con las necesidades de las empresas o negocios, y no con la necesidad de las personas de encontrar trabajo como un medio para su desarrollo personal. Aunque brindar esta oportunidad podría considerarse como una forma de aumentar las contrataciones, no se tiene en cuenta que podría resultar en contrataciones que violen varios principios, en particular el de mantener la estabilidad laboral.

En esa línea de ideas, se podría entender que la implementación del contrato en análisis se justifica como una manera de contribuir a mitigar los efectos del virus COVID-19 y, de esta forma, preservar las actividades

productivas que generan empleo; destacando que esta modalidad contractual solo debería aplicarse en situaciones de emergencia. Sin embargo, lo que resulta llamativo es que el legislador no establece criterios claros para definir qué constituye una situación de emergencia, lo que deja abierta la posibilidad de que los empleadores utilicen esta figura legal según su conveniencia para beneficiarse a sí mismos a expensas de los trabajadores.

Adicionalmente, esta modalidad de contrato también puede aplicarse en situaciones como nuevas inversiones, expansión de líneas de negocio, aumento en la oferta de productos y servicios, e incluso cuando se necesita atender una mayor demanda de producción o servicios relacionados con la actividad principal del empleador.

Como segunda arista tenemos el asunto de la jornada laboral. Los incisos tercero y cuarto del artículo 19 establecen que la jornada puede ser parcial o completa, comprendiendo como mínimo 20 horas semanales y máximo 40 horas, pero al día máximo 8 horas, y las cuales se pueden distribuir en no más a seis días a la semana. Además, establece que se debe reconocer un descanso semanal de 24 horas consecutivas y que se puede recibir el pago de horas extraordinarias y suplementarias cuando se exceda el horario pactado en el contrato. Según estas disposiciones, se podría decir que, el empleador puede solicitarle al trabajador que trabaje un lunes 8 horas, un sábado 8 horas y un domingo 8 horas más. Lo cual genera diversas interrogantes sobre asuntos que no están contemplados, por ejemplo, como se debe cancelar las horas adicionales o si la remuneración puede ser diario, quincenal o mensual; entre otras.

En la tercera arista está la duración del contrato. El segundo inciso del artículo 19 establece que el contrato se celebrará por el plazo máximo de 1 año y puede renovarse solo por una vez, por el mismo tiempo. Por último, cabe referirnos a las últimas aristas establecidas en los incisos quinto y sexto de los cuales se rescatan tres asuntos principales. El primero y más obvio es que cuando termine el contrato por haberse cumplido el plazo o porque una de las partes decidió terminar la relación unilateralmente antes de cumplir el plazo, el trabajador tiene derecho a que se le cancele remuneraciones pendientes,

bonificación por desahucio y demás beneficios estipulados en el Código de Trabajo.

Segundo, hay dos formas de terminación del contrato. Una forma se da cuando se termina el plazo de un año de duración del contrato, y la otra, es cuando el empleador o el trabajador decide terminar la relación de forma unilateral. Si bien este artículo contempla que cuando la relación termina antes del año por decisión de una de las partes, el trabajador tiene ciertos derechos reconocidos en el Contrato de Trabajo; no establece nada sobre una indemnización para el trabajador si es que el empleador termina la relación de forma unilateral.

Finalmente, en el último inciso se estipula que si la relación laboral persiste cuando se haya terminado el plazo del contrato, es decir del año, el tipo de contrato cambia y pasa a ser indefinido, aplicándose a esta relación laboral, todas las implicaciones legales que sean aplicables al contrato indefinido.

Ahora bien, cabe mencionar que el 9 de diciembre de 2020 el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-172 que establece las directrices para registrar las modalidades y acuerdos laborales definidos en el capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En su artículo 5, se detalla que el contrato especial emergente debe ser formalizado por escrito y debe cumplir con los mismos requisitos que un contrato individual de trabajo. Asimismo, destaca que este contrato especial puede llevarse a cabo de dos maneras: "Contrato Especial Emergente a Jornada Completa" o "Contrato Especial Emergente a Jornada Parcial". Se estipula que el empleador debe registrar este acuerdo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en un plazo de 15 días a partir de su firma. Y en el último inciso, subraya la flexibilidad en la forma de pago de la remuneración, que puede ser diaria, semanal, quincenal o mensual, la cual deberá ser acordada por las partes.

#### **1.6.1. Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19**



La Ley de Apoyo Humanitario causó impactos tanto positivos como negativos en varios sectores sociales del país. Desde su promulgación, se presentaron 6 proyectos de ley para reformar dicha norma, los cuales fueron unificados para su análisis en el poder legislativo. Estos proyectos fueron calificados, aprobados y analizados mediante los respectivos debates por parte de la Asamblea Nacional, quien formuló el “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19”.

Este proyecto fue enviado al Presidente de la República el 20 de junio de 2022, y dentro de sus disposiciones proponía la derogación parcial de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, a excepción de ciertos artículos. Uno de los artículos que derogaba era el 19, que establece la creación del contrato especial emergente. Adicionalmente, agregaba como disposición general para el Código del Trabajo que las personas contratadas bajo esta modalidad y a la fecha de entrada en vigor de esta ley hayan superado los 90 días del periodo de prueba, pasarían a obtener el carácter de indefinidos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pag. 6).

Si bien este proyecto fue aprobado por la Asamblea Nacional y remitido al Ejecutivo para su revisión, el Presidente de la República dentro de sus facultades presentó una objeción total mediante Oficio Nro. PAN-SEJV-2022-0013 del 20 de julio de 2022. El Presidente expuso en dicho oficio que su objeción se fundamentaba en que el proyecto presume la derogación de diversos artículos con absoluta ligereza técnico-legislativa. De tal forma que, su implementación podría acarrear consecuencias indeseables para los ecuatorianos.

Respecto el contrato especial emergente, manifiesta que el legislador pretende su eliminación pero considera que esta figura contribuyó a la estabilidad de los ecuatorianos:

(...) desde su implementación a fines de 2020 ha permitido la creación de 111.826 plazas de trabajo con corte al 30 de junio de 2022, siendo particularmente importante en el sector agrícola (27.130 contratos vigentes), el sector manufacturero (22.572 contratos vigentes) y el sector

de comercio al por mayor y por menor (16.976 contratos vigentes).  
(Guillermo Lasso, 2022, pag. 2)

Actualmente, la Ley de Apoyo Humanitario se mantiene vigente, y por tanto el contrato especial emergente reconocido en el artículo 19, sigue siendo aplicado. Dentro de la sección de preguntas frecuentes de la página web del Ministerio del Trabajo, la institución plantea la interrogante ¿Se encuentra vigente el Contrato Emergente y en el caso de que la respuesta sea afirmativa, como se puede aplicar para las nuevas contrataciones? Contestando que hasta el momento la Asamblea Nacional no ha dispuesto nada respecto la derogación de la Ley de Apoyo Humanitario, consecuentemente, se encuentra plenamente vigente.

## **Capítulo II**

### **Metodología de la investigación**

## **2.1. Enfoque de la investigación metodológico**

En la presente investigación, titulada "Las implicaciones del contrato especial emergente y su relación con la violación del principio de estabilidad laboral en el periodo 2021 - 2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla", se empleará un enfoque cualitativo con el propósito de profundizar en la comprensión de la problemática planteada. Este enfoque es utilizado para descubrir o plantear preguntas que permitan reconstruir la realidad en la forma en la que lo observan los sujetos de un sistema social definido (Sampieri et al., 2003).

A través de este enfoque se analizarán a profundidad los aspectos legales y sociales relacionados con el tema en estudio a través de entrevistas a expertos en derecho laboral en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla, quienes poseen un profundo conocimiento y experiencia en la materia. Además, se realizará un grupo focal con personas que hayan sido sujeto del contrato especial emergente durante el periodo relevante en el mismo sector, para comprender desde una perspectiva más personal de su experiencia y perspectiva sobre dicha modalidad contractual.

De tal forma, el método de investigación cualitativa permitirá realizar un análisis exhaustivo y enriquecedor de la problemática planteada en la investigación, contribuyendo al entendimiento de la relación entre el contrato especial emergente y la vulneración al principio de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, específicamente en personas contratadas bajo dicha modalidad en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla.

## **2.2. Tipo de investigación**

Se emplearon dos tipos de investigación: el método explicativo y el método descriptivo. El primer método sirvió para identificar y comprender las razones subyacentes que han llevado a la adopción de contratos especiales emergentes en el ámbito laboral ecuatoriano. Mediante un análisis profundo, se buscó esclarecer por qué esta modalidad contractual se ha vuelto tan prevalente y cómo ha afectado el principio de estabilidad laboral. Asimismo, permitió

desentrañar las razones detrás de la falta de regulación efectiva y la seguridad jurídica en este contexto laboral.

Por otro lado, con el método descriptivo se pudo observar y medir la presencia de relaciones causales entre las variables involucradas en el problema planteado. Se pudo determinar de manera detallada cómo la ausencia de regulación afecta el principio de estabilidad laboral, y abre paso a el continuo abuso del uso del contrato especial emergente especialmente en el periodo 2021-2022 en personas del cantón Samborondón, parroquia la Puntilla, cuando la pandemia había cesado. De tal forma que, este método permitió presentar una imagen clara y precisa de la situación actual en cuanto a esta problemática en el contexto ecuatoriano.

En resumen, la combinación de los métodos explicativo y descriptivo en esta investigación brindan una visión completa y comprensiva de la situación de los contratos especiales emergentes en Ecuador, así como de su impacto en la vulneración del principio de estabilidad laboral. Esto permitirá abordar de manera efectiva las causas y las consecuencias de esta situación, así como proponer posibles soluciones y recomendaciones para la legislación laboral en el país.

### **2.3. Universo y muestra de la investigación**

El universo de esta investigación se encuentra relacionado con el ámbito del derecho laboral en Ecuador y se compone de dos categorías principales. La primera es sobre los profesionales del Derecho Laboral en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla. Este grupo constituye la primera parte del universo y engloba a todos los profesionales con experiencia y conocimiento en el campo del derecho laboral del país, que serían abogados laboristas expertos con un profundo entendimiento de las leyes laborales y su aplicación en el país.

Respecto esta primera categoría, se seleccionaron a 7 abogados laboristas del sector relevante, que serán entrevistados en la investigación como parte de la muestra. Para la selección se consideró principalmente si estos individuos contaban con experiencia en el campo laboral y han investigado o trabajado en casos relacionados con el contrato especial emergente y el principio de estabilidad laboral.

Cabe indicar que, la identificación y acceso a abogados laboristas en la parroquia la Puntilla se ha convertido en un desafío significativo en el ámbito de la investigación. La carencia de un registro preciso que cuantifique el número de abogados presentes en la localidad dificulta aún más la tarea de ubicar especialistas en derecho laboral. Esta falta de información estructurada no solo complica la identificación de profesionales del derecho, sino que también agrega una capa adicional de complejidad al intentar determinar la disponibilidad específica de abogados con experiencia en temas laborales. Este vacío en la documentación legal local resalta la necesidad de mejorar la recopilación de datos sobre profesionales del derecho en la parroquia, facilitando así un acceso más eficiente a servicios jurídicos especializados en el ámbito laboral.

La segunda categoría es sobre los trabajadores en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla, que está conformada por todos los trabajadores del sector que puedan estar directa o indirectamente relacionados con la problemática de los contratos especiales emergentes y su impacto en el principio de estabilidad laboral. Para la muestra de este universo se seleccionaron a 12 sujetos que han sido contratados bajo la modalidad contractual analizada en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla para que participen en un grupo focal, de forma que se pueda incluir en la investigación opiniones y experiencias de personas afectadas directamente.

*Tabla 3*

<b>Universo</b>	<b>Muestra</b>	<b>Técnica</b>	<b>Cantidad</b>
Profesionales del derecho laboral	Abogados laboristas	Entrevista	7
Trabajadores en Ecuador	Personas afectadas directamente por los contratos especiales emergentes en el periodo 2021-2022 en el cantón	Grupo focal	12

	Samborondón, parroquia la Puntilla		
--	------------------------------------	--	--

## **2.4. Técnicas de recolección de información**

### **2.4.1. Observación**

La técnica de observación es una de las técnicas o instrumentos de recolección de datos más comunes de las investigaciones cualitativas (Sánchez-Martínez, 2022, pag.1). Consiste en que el investigador recopila información mediante la observación directa de fenómenos, situaciones, comportamientos o eventos. Se basa en la recopilación de datos a través de la percepción visual y, en algunos casos, otros sentidos (Kawulich, 2005, pag. 2). Asimismo, permite al investigador obtener una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados al captar detalles que podrían pasar desapercibidos en otros métodos de recolección de datos.

Dentro de la presente investigación, esta técnica se erige como un instrumento integral para captar de manera directa la compleja realidad laboral en la parroquia, en particular, la problemática asociada al contrato especial emergente y su impacto en la estabilidad laboral. Este enfoque implica la observación directa de los contextos laborales, permitiendo la identificación de patrones y dinámicas relevantes.

Además, a través de esta técnica se llevó a cabo la revisión minuciosa de juicios laborales, contratos emergentes y otros documentos legales pertinentes para obtener una comprensión profunda de la aplicación de estos contratos en el periodo especificado, y así complementar y contextualizar las observaciones directas.

La realidad en la que vivimos y el ambiente laboral que rodea a los trabajadores en la parroquia La Puntilla se explorarán detalladamente mediante esta técnica, contribuyendo así a una evaluación integral de las implicaciones del contrato especial emergente en la estabilidad laboral durante el periodo objeto de estudio.

### **2.4.2. Entrevista**

La entrevista es una de las principales técnicas de recolección de datos dentro del enfoque cualitativo y consiste básicamente en realizar diversas preguntas a personas específicas. Es una vía de acceso a los aspectos de la subjetividad humana, toda vez que se enfoca en el conocimiento de las experiencias, los sentimientos y los significados que los fenómenos sociales tienen para los entrevistados (Sánchez, 2005, pag. 116). Así, se puede afirmar que el objetivo principal es captar opiniones de los entrevistados y sus emociones, de tal forma que se pueda obtener información para cumplir los objetivos de la investigación.

Las entrevistas se configuran a partir de tres elementos esenciales. Inicialmente, figura el entrevistador, la persona encargada de llevar a cabo la entrevista con destreza y precisión. Subsecuentemente, está el entrevistado, aquel individuo objeto de las indagaciones. La selección de los entrevistados adquiere una significativa relevancia, dado que su participación debe ajustarse meticulosamente a los criterios predeterminados en la muestra, garantizando así una contribución sustancial a la investigación. Concluyendo esta tríada, se destaca el guion de preguntas o cuestionarios, elementos directrices que orientan la conversación entre los sujetos anteriores y que, a su vez, se configuran en concordancia con el tipo de entrevista a llevar a cabo.

A pesar de que existen diferentes tipos de entrevistas: estructuradas, semi estructuradas y no estructuradas; en el presente trabajo se realizaron las de tipo estructuradas, las cuales consisten en la entrega de cuestionarios donde las preguntas se encuentran previamente establecidas tanto en su orden como en su formulación (Hernández & García, 2008, p. 3).

Las preguntas del cuestionario se plantearon con el objetivo de obtener información de personas cuyo conocimiento, experiencia y estudio, permitiera aportar en la investigación de manera significativa. Debido a que los entrevistados eran abogados, para realizar las interrogantes se consideraron criterios teóricos sobre el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, y otras normas laborales de forma general. Además, se consultaron opiniones en función de su experiencia y conocimiento.

En ese sentido, considerando los criterios de selección para la muestra, así como de las preguntas planteadas en la investigación, los siete abogados



laboralistas seleccionados para realizar entrevistas fueron los siguientes: Abg. Zully Montero, Abg. Adrián Arguello, Abg. Stalin Cárdenas, Abg. Andrea Valdiviezo, Abg. Andrés Madero, Abg. Gustavo San Andrés y Abg. Richard Cajas.

Estos abogados laboralistas son idóneos para contestar los cuestionarios elaborados debido a su conocimiento en materia laboral, experiencia y estudios académicos, especialmente sobre el contrato especial emergente su afectación al principio de estabilidad laboral. Además, se escogieron a siete participantes con la finalidad de obtener mayor cantidad de información posible, de tal forma que sea suficiente para cumplir con los objetivos planteados en la investigación y emitir conclusiones pertinentes.

### **2.4.3. Grupo focal**

Los grupos focales, también conocidos como "focus groups" en inglés, son una herramienta importante para obtener información en profundidad sobre las perspectivas, opiniones, experiencias y percepciones de un grupo de individuos en relación con un tema específico (Mella, 2000, pag. 5). Esta técnica involucra la reunión de un grupo de participantes que comparten características o experiencias en común, y se les guía en una discusión moderada por un facilitador.

Los grupos focales se desarrollan dentro de los parámetros de los protocolos de investigación, incorporando una temática particular, preguntas de investigación formuladas, metas definidas, justificación y pautas específicas. Alineado con los objetivos de la investigación, se establece la guía de entrevista y se planifica la logística para su implementación, incluyendo la selección de participantes, la programación de sesiones, así como estrategias para abordarlos e invitarlos (Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M., 2013, pag. 57).

Así como las entrevistas, los grupos focales se componen de tres elementos principales. El moderador, quien facilita la discusión en el grupo focal; los participantes, que son los individuos que conforman el grupo focal y que comparten ciertas características relevantes para el estudio; y una serie de preguntas o temas previamente preparados que sirven como base para la

discusión. Sin embargo, la metodología de esta técnica es diferente, pues hay más dinamismo con los participantes, fomentando la discusión y generación de ideas.

Algunos elementos clave de un buen moderador incluyen conocer el contexto de vida de los participantes mediante encuentros previos, referirse a temas significativos en un lenguaje común, fomentar narrativas densas que reflejen la experiencia individual en el contexto social, dar especificidad a las situaciones, mantenerse abierto a novedades, focalizar la conversación en temas específicos, detectar ambigüedades o contradicciones, identificar cambios en las descripciones a lo largo de la entrevista, ser sensible a temas que afecten a los participantes, cuidar las relaciones interpersonales y asegurarse de que la experiencia sea positiva al descubrir nuevas perspectivas sobre sus vidas (Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M., 2013, pag. 57).

En ese sentido, se confirma que para la presente investigación el grupo focal es una técnica de recolección de datos idónea. Si se hubiera realizado encuestas, no se hubiera podido obtener datos específicos y relevantes para alcanzar los objetivos planteados. En cambio, mediante esta técnica, se pudo entrevistar a doce trabajadores contratados bajo la modalidad contractual emergente.

Sin duda, realizar el grupo focal resultó muy valioso en la investigación porque permitió descubrir opiniones diversas y comprender las dinámicas sociales que rodean al problema estudiado desde una perspectiva más personal, ya que los individuos que participaron en la actividad fueron los verdaderamente afectados por la práctica del contrato especial emergente.

## **2.5. Procesamiento y análisis de información**

Para el procesamiento y análisis de información, se llevaron a cabo diversas actividades con el fin de recopilar, procesar y analizar los datos relevantes para el estudio, y así obtener una comprensión integral de la situación. En primer lugar, se aplicó la técnica de observación para analizar el contexto laboral del periodo relevante para la investigación, así como documentos como

contratos y expedientes judiciales que tratan asuntos sobre el contrato especial emergente.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas a profesionales en derecho laboral, lo que permitió obtener una visión experta sobre la legislación laboral vigente en relación con el contrato especial emergente. Estas entrevistas proporcionaron una valiosa perspectiva legal que se utilizó para contextualizar y comprender el marco normativo que rige este tipo de contrato.

Por último, se llevó a cabo un grupo focal con personas contratadas bajo la modalidad del contrato especial emergente en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla. Esta dinámica proporcionó datos cualitativos esenciales para comprender las experiencias, percepciones y desafíos de los trabajadores que estuvieron sujetos a este tipo de contrato. Se analizaron las narrativas de los participantes para identificar patrones y tendencias relacionadas con la estabilidad laboral y sus posibles violaciones.

Además de las entrevistas y el grupo focal, se realizó una revisión detallada de la legislación laboral y normativa específica que regula el contrato especial emergente, así como de los principios y derechos laborales involucrados, con el objetivo de evaluar si el uso de este contrato tiene implicaciones negativas en la estabilidad laboral y en qué medida se podrían identificar violaciones a estos principios. Este análisis legal proporcionó un marco teórico sólido para resolver la problemática planteada dentro del presente trabajo de investigación.

## **2.6. Preguntas a realizar**

### **2.6.1. Preguntas de entrevistas**

Las preguntas del cuestionario fueron diseñadas para obtener una visión enriquecedora de la problemática y su relación con la legislación ecuatoriana. Estas fueron las siguientes:

- a)** La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue promulgada dentro del contexto de la pandemia del COVID-19, como medida necesaria para reducir impactos negativos en la economía del país. En ese sentido, establece una

nueva modalidad contractual, que es el contrato especial emergente. El artículo 19 contempla que este contrato se puede celebrar en dos situaciones: 1) para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes; o, 2) para nuevas inversiones o líneas de negocio.

A pesar de que la Ley no explica que es una “situación emergente” se podría entender que se refiere a sucesos extraordinarios como la pandemia del COVID-19. Sin embargo, la segunda situación pareciera que no tiene relación específica con este tipo de situaciones emergentes sino que es una disposición incorporada por el ejecutivo para beneficiar a los empleadores. Algunos especialistas en la materia inclusive consideran que este contrato es una forma de reincorporar en la legislación del contrato a plazo fijo eliminado en 2015.

Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?

- b)** A lo largo de los años, se han realizado diversas reformas al Código de Trabajo en favor del reconocimiento de derechos laborales, especialmente desde la entrada en vigencia de la Constitución del 2008. Por ejemplo, el 30 de abril de 2008, se emite el Mandato Constituyente Nro. 8 que elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral, así como la contratación laboral por horas.

Tomando en consideración que: han pasado dos años desde que se implementó esta nueva figura contractual en la que ya se puede visualizar la estabilidad laboral; y, el Mandato Constituyente Nro. 8. ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿ esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?

- c) Como se expuso en la primer pregunta, el contrato especial emergente surge dentro del contexto de una pandemia mundial para reducir impactos económicos negativos. Su objetivo es que se celebre en dos situaciones: 1) para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes; o, ii) para nuevas inversiones o líneas de negocio. Sin embargo, la normativa respecto esta nueva modalidad puede considerarse como vulneratoria de los derechos laborales previamente reconocidos.

Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?

- d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?
- e) En el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se pueden observar algunos vacíos legales que se pueden interpretar a favor de los empleadores. Un ejemplo es que no establece que se considera una situación emergente, lo cual significa que los empleadores podrán celebrar el contrato emergente cuando a su discreción consideren que se encuentran en una situación emergente. Otro ejemplo surge cuando se reconoce que los empleadores pueden terminar la relación laboral unilateralmente, sin que esto signifique el pago de indemnizaciones.

En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?

## **2.6.2. Preguntas del grupo focal**

En esta dinámica se planteó como tema de conversación el contrato especial emergente, en especial, se intentó obtener la perspectiva de los participantes sobre lo siguiente:

- a)** ¿Cuáles es su pensamiento sobre este tipo de contrato?
- b)** ¿Tenían conocimiento sobre esta figura antes de ser contratado?
- c)** ¿Sus empleadores les explicaron la diferencia entre el contrato especial emergente y un contrato de trabajo individual?
- d)** ¿En algún momento temieron por su estabilidad laboral?

## **Capítulo III**

### **Análisis e interpretación de resultados**

### **3.1. Entrevistas a abogados laboristas expertos en el tema**

En el presente apartado se expondrán las respuestas de las entrevistas realizadas a los abogados laboristas: Abg. Zully Montero, Abg. Adrián Arguello, Abg. Stalin Cárdenas, Abg. Andrea Valdiviezo, Abg. Andrés Madero, Abg. Gustavo San Andrés y Abg. Richard Cajas.

#### **Entrevista abogada Zully Montero:**

##### **a) Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

El contrato especial emergente, tal como se describe en el artículo 19 de la Ley, puede celebrarse en dos situaciones: para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio. La primera situación parece estar destinada a abordar situaciones de emergencia, como la pandemia de COVID-19, con el objetivo de permitir a los empleadores flexibilizar sus relaciones laborales y mantener la actividad económica en momentos críticos.

Sin embargo, la segunda situación, que se refiere a nuevas inversiones o líneas de negocio, podría tener beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores. Esta disposición podría atraer inversiones y la creación de empleo en nuevos sectores, lo que podría ser positivo para los trabajadores que buscan oportunidades laborales en áreas en crecimiento.

La percepción de si este contrato favorece más a los empleadores que a los trabajadores dependerá de cómo se aplique en la práctica y de cómo se respeten los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los empleados en este nuevo tipo de contrato. La preocupación es que el contrato a plazo fijo, eliminado en 2015, a menudo se utilizaba para evitar otorgar beneficios laborales y seguridad laboral a los empleados. Por lo tanto, es importante que se establezcan regulaciones adecuadas y que se supervisen y hagan cumplir de manera efectiva los derechos laborales en el



contexto de este contrato especial emergente para evitar abusos por parte de los empleadores.

- b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

La evaluación de si la modalidad de contrato que permite la estabilidad laboral, implementada después del Mandato Constituyente Nro. 8 en Ecuador, representa un retroceso en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores es un tema sujeto a debate y depende de diferentes perspectivas. Aquí hay algunos puntos a considerar: estabilidad Laboral, Contratación por Horas, Tercerización e Intermediación Laboral, Perspectiva Empresarial.

La evaluación final de si esta modalidad contractual representa un retroceso en los derechos laborales de los trabajadores debe considerar la situación en el terreno y el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la necesidad de flexibilidad en el mercado laboral. En lugar de eliminar esta modalidad del ordenamiento jurídico ecuatoriano, una opción podría ser revisar y ajustar las regulaciones para asegurarse de que los derechos de los trabajadores estén protegidos adecuadamente sin comprometer la capacidad de las empresas para operar de manera efectiva y proporcionar empleo. Esto podría incluir medidas para prevenir abusos, garantizar la igualdad salarial y proporcionar condiciones laborales justas. La clave es encontrar un equilibrio entre la seguridad laboral y la flexibilidad del mercado laboral que sea beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

- c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Considero que la contratación bajo una modalidad como el contrato especial emergente, que se implementa con el propósito de abordar situaciones emergentes o fomentar nuevas inversiones o líneas de negocio, a veces puede generar preocupaciones sobre la vulneración de los derechos laborales. Sin embargo, es importante reconocer que la implementación y cumplimiento de las normativas laborales pueden variar en la práctica y que existen razones por las cuales esta modalidad de contrato se utiliza en situaciones que no necesariamente se alinean con los objetivos originales establecidos en el artículo 19.

Para abordar estas preocupaciones, es importante que las autoridades laborales como el Ministerio del Trabajo por medio de los Inspectores de Trabajo de acuerdo a las competencias determinadas en el Art. 545 del Código de Trabajo, supervisen el cumplimiento de las regulaciones y que se brinde una adecuada educación y concienciación a empleadores y trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades laborales. Además, es esencial contar con una legislación laboral sólida que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores y garantice que los contratos sean justos y equitativos para ambas partes. En última instancia, el uso de esta modalidad de contrato debe ser regulado y supervisado de manera efectiva para asegurarse de que se cumplan los objetivos originales de proteger los derechos laborales en cualquier circunstancia.

**d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

Los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden representar una amenaza para la estabilidad laboral en el país. Estos contratos a menudo implican menor seguridad laboral, condiciones laborales precarias y la falta de derechos y beneficios para los trabajadores. La flexibilidad que ofrecen a los empleadores puede conducir a prácticas abusivas y desincentivar la

contratación permanente, lo que a su vez puede contribuir a la inestabilidad en el mercado laboral y el desempleo.

Sin embargo, es importante destacar que la amenaza para la estabilidad laboral no es inherente a estos contratos, sino que depende de cómo se implementen y de las regulaciones que los rodeen. Con una supervisión adecuada y regulaciones sólidas para proteger los derechos de los trabajadores, es posible utilizar estos contratos de manera responsable en situaciones de emergencia económica sin comprometer la estabilidad laboral.

- e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Para abordar los vacíos legales en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y garantizar que los empleadores celebren contratos especiales emergentes bajo motivos legítimos, es posible proponer una serie de reformas específicas. En primer lugar, se podría establecer una definición clara de lo que se considera una "situación emergente". Esta definición precisaría los criterios y circunstancias bajo los cuales los empleadores pueden utilizar este tipo de contrato, evitando así abusos y asegurando su uso en situaciones genuinamente emergentes, como crisis económicas o desastres naturales.

En segundo lugar, se podrían introducir requisitos más rigurosos para la celebración de contratos especiales emergentes. Esto implicaría que los empleadores deben justificar adecuadamente la necesidad de este tipo de contrato en función de la situación emergente. La presentación de documentación de respaldo y la comprobación de que no se trata de una mera conveniencia para el empleador serían pasos importantes.

Además, se podría fortalecer la supervisión y vigilancia por parte del ente regulador laboral, implementando auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de los requisitos y garantizar que estos contratos se utilicen de manera adecuada. En caso de abusos, podrían establecerse sanciones más severas para los empleadores, como multas significativas y consecuencias legales, como medida disuasoria. Estas reformas buscan proteger los derechos de los trabajadores y evitar su explotación, asegurando que los contratos especiales emergentes se utilicen de manera justa y en situaciones legítimas.

**Entrevista abogado Adrián Arguello:**

**a) Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

Considero que el fin de la creación de este contrato fue la dinamización de la economía nacional en un momento de crisis nunca antes visto, dando facilidades que motiven a los empleadores y dándoles libertades para realizar contrataciones, ahora, por norma humana van a haber quienes deseen abusar de estas libertades otorgadas por este contrato, pero se debe considerar que la necesidad de trabajo en algunos casos puede ser mayor que las dignidades que dicho trabajo ofrece, recordemos el contexto en el que se creó este contrato.

**b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

Definitivamente es un tipo de limitación a los derechos del trabajador, sin embargo, en el contexto económico nacional de alguna manera se puede considerar que legislaciones como estas son necesarias para promover las

plazas de trabajo. Pero es necesario que el estado comprenda todos estos aspectos y asegure mecanismo que protejan los derechos del contratado.

- c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Este contrato se sigue dando simplemente por las facilidades que ofrece este tipo de contratación, no podemos ignorar que el objetivo de los contratadores es maximizar ganancias y esta modalidad de contratación cumple con este objetivo.

- d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

El hecho de que el contratador puede terminar con la relación laboral de manera unilateral es, a mi criterio, la mayor razón por la cual la estabilidad del trabajador se ve amenazada.

- e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Se podría establecer de dos maneras, que las razones se encuentren de manera taxativa y de esta manera se pueda determinar razones específicas que sean avaladas por la norma, o, que se determine un parámetro general para realizar los despidos de manera unilateral.

**Entrevista abogado Stalin Cárdenas:**

**a) Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

Considero que La Ley Orgánica de apoyo humanitario, fue una decisión acertada para sobrellevar la situación de calamidad que nos encontramos por el covid, el contrato emergente sirvió tanto al empleador como al trabajador ya que la sostenibilidad de una empresa es un trabajo conjunto y de esa manera sea beneficioso para ambos, por ello no considero que allá sido solamente beneficioso para el empleador.

**b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

La estabilidad laboral es uno de los derechos del trabajador pero lamentablemente la situación socio económica y laboral del país que su tasa de desempleo es extraordinaria, considero que no se trata de un retroceso, más bien ayuda a que con los contratos emergentes allá más fuentes de empleo, ya que la estabilidad laboral pocas veces se la puede conseguir, por lo que no creería que sea correcto quitarla.

**c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Como su objetivo lo manifiesta 1) para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes.- ya que situación económica de cada empresa se refleja en sus balances económicos y en vista que la pandemia pueda que se la haya levantado, pero la economía de las empresas sean micro o macro, los márgenes de producción y ganancia se vieron afectados al punto que para no quebrar se redujo producción y por ende el margen de ganancia, de esta manera al reducir horas de trabajo y

contratar bajo este modelo de trabajo ayuda a que las empresas que sigan funcionando y a su vez siga generando empleo.

**d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

Los contratos emergentes no genera estabilidad laboral, así como no genera estabilidad los tipos de contrato que por su naturaleza no lo permites, como los contratos por obra, contratos eventual.

**e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Podría proponer un procedimiento con requisitos específicos para acceder a este tipo de contratos pues la finalidad del mismo sugiere un objetivo específico, que una vez superado se podría cumplir con los mandatos legales de estabilidad laboral de los mismos.

**Entrevista abogada Andrea Valdiviezo:**

**a) Como profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

No, no fue creado con esa intención de favorecer únicamente a los empleadores. Entiendo que también tiene bastantes beneficios de aplicarse correctamente a los trabajadores, pero sí es verdad que la norma deja bastantes vacíos legales que si son aprovechados de mala manera o son aprovechados de manera no adecuada por los empleadores, sí puede

terminar perjudicando a los trabajadores y por ende favoreciéndolos únicamente a ellos.

Con ese contexto no es que fue creado, pero lamentablemente en la práctica se puede desviar su naturaleza y terminar solamente favoreciendo a una de las partes.

**b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

A ver, como está reactivada la norma, sí, lo vulnera. Obviamente, el de estabilidad laboral, también el de descanso obligatorio en caso de pactárselo así con el empleador.

¿Debe ser eliminada en los momentos jurídicos cotidianos? Yo no creo que la respuesta pueda ser tan radical. Yo creo que tendría que complementarse la norma, porque así como tiene sus desventajas, también tiene sus ventajas.

Entonces, efectivamente, si se aplica de manera correcta, ayuda a dinamizar la economía y a que el proceso entre el empleador y el empleado sea más flexible y le dé algunos resultados y beneficios a ambas partes de aplicarse correctamente.

Entonces, no, no debe ser eliminada en los ordenamientos jurídicos, pero sí debe regularse de mejor manera. Porque si se queda como está, efectivamente, va a vulnerar derechos históricos de los trabajadores, como el de estabilidad laboral.



**c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Porque la segunda condición para poder aplicar el contrato especial emergente es demasiado amplia.

Bajo esa esa condición entran algunas, algunas cosas. No solamente las nuevas inversiones, sino ya las existentes, las aumentas de producción, etcétera. Demasiado amplia.

Y aparte la parte que no se especifica que es una situación de emergencia. Porque aquí, claro, se entiende de que como se salió por el tema del COVID, vendría a ser una situación de emergencia como tal. Pero no, pues también existen situaciones particulares de emergencia de cada empresa y si lo pueden justificar porque, no sé, porque están a punto de caer en bancarrota, porque no han producido igual que otros años, porque algo sucedió. Pues bajo ese paraguas pueden también usar cualquier.

**d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

Pues en la medida que no sean usados por el fin que de verdad fueron creados. Que en realidad ese es el problema con la mayor parte de las figuras que a veces salen, no solo en el aspecto laboral, sino en general en el derecho aquí en Ecuador. Que pueden tener una buena intención, pero tal vez a la realidad ecuatoriana no son aplicables. ¿Por qué? Porque para implementarlos necesitas hacer a veces reestructuración de ciertas instituciones, cambio en la cultura de los ecuatorianos. Esto viene en un problema desde abajo.

Entonces, ¿en qué medida pueden ser considerados una amenaza? En la medida que sean usados como tales. Y eso únicamente, lamentablemente, lo vamos a saber en la práctica.

Eso es lo malo. Yo creo que esa es la parte más negativa de todo esto. De que recién vamos a ver qué tan grande, si la amenaza ya se vuelve un problema actual. Porque la amenaza es algo como que futuro. La amenaza es algo que puede causarte daño. Según lo que sabemos cómo funciona el país, lamentablemente sí, es una amenaza. Pero únicamente vamos a poder medir las consecuencias negativas cuando ya se convierte en un problema. Entonces yo creo que este es el momento, antes de que sea un problema, en el que deberían solucionarse los vacíos para no llegar en este punto. Y que sea utilizado para lo que fue creado.

**e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Tal vez hasta cuando se logre como que el fin por el cual fue creado de parte de la autoridad competente en temas de trabajo. O tener, no sé, auditorías periódicas. O sea, hacer como que auditorías periódicas para la revisión de la documentación que presenten para la celebración de estos contratos.

Tal vez alguna línea aparte de las que ya existen para algún tipo de los reclamos que hacen los trabajadores en caso de que se sientan vulnerados a sus derechos.

Y debe haber una reforma legal, sobre todo con el tema de esto de la determinación unilateral. Tal vez tengan que especificarse causales que deban ser demostradas. Porque como está la norma, pues las auditorías pueden coadyuvar en algo, pero no van a solucionar el inconveniente. O sea,

porque siempre va a haber la justificación de que una determinación unilateral no necesita el acuerdo de la otra parte. Entonces, de nada sirven las auditorías si es que las empresas y los empleadores van a presentar como respaldo únicamente su voluntad sobre papel sin considerar al empleador.

Entonces, ¿qué se necesita? ¿Tanto en inspección? Pues más control. Es tal vez líneas directas o de apoyo, de asesoría a empleados. Porque como no fue socializado correctamente, a veces tal vez los empleadores no saben los mecanismos legales que puedan utilizar en caso de que se vulneren sus derechos en este tipo de contratos. Entonces, tal vez implementar que dentro de las empresas, antes de la firma de este tipo de contratos, existe un periodo de capacitación a los trabajadores sobre qué significa este contrato. No solamente decirte, mira, este es un contrato nuevo, sino que haya la obligación de una capacitación. Eso puede ayudar en algo, pero nada va a ser efectivo sin una reforma legal.

**Entonces, ¿usted propondría una reforma al artículo 19?**

Sí, yo creo que se necesita, sí o sí, ampliar reformas legales. Porque como está la ley, porque el problema es la ley, la norma tiene vacíos. Y generalmente cuando existen esos vacíos, en la práctica suceden estas arbitrariedades. Entonces, la norma, desde la norma está medio mal ahí. Porque el ente rector en temas de trabajo puede dictar procedimientos, reglamentos, o sea, resoluciones, directrices; pero ninguna de ellas, como son infralegales, ninguna de ellas va a poder contradecir la ley.

Entonces no la pueden más allá de explicarlas, no podrían ampliarlas o condicionarlas o limitarlas. Si no puedes limitar la ley, la única forma es a través de otra, de una reforma legal.

**Entrevista abogado Andrés Madero:**

**a) Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

Todo contrato laboral debe de reunir las condiciones establecidas, tanto en la ley de la materia como en la Constitución. Pero específicamente el contrato emergente, dadas las dos condiciones establecidas, es importante determinar que actualmente en el país existe un detrimento económico y un detrimento del empleo, un deterioro del empleo. Y el contrato emergente cumple con otorgar todas las garantías de remuneración, de beneficios sociales, de afiliación a la seguridad social y de todos los elementos que integran derivados de un contrato individual de trabajo. Efectivamente, el propio contrato emergente establece que, si cumplió el término, se continúa la relación, este contrato pasaría a ser un contrato a tiempo indefinido.

Para mí, lo importante del contrato emergente es que permite la incorporación de personas a un mercado formal, a un mercado laboral formal, y que ya, al estar dentro del mercado laboral formal, van a tener la oportunidad de continuar con su estabilidad laboral en virtud del trabajo. Porque ahí yo sí quiero romper un poco el paradigma. Yo no creo que una empresa contrate a alguien y lo tenga dos años contratado, haciendo bien su trabajo, y a los dos años un día lo bote.

...

El problema está en el control que tienen que hacer las autoridades administrativas de verificar, pero eso ya no es un error de la ley, es un error del control que debe ejercerse del ente regulador que es el Ministerio de Trabajo. Verificar las situaciones en las cuales vale la pena o no vale la pena mantener este contrato, que se cumplan con las condiciones establecidas, que no haya un cambio de modalidad, eso sí se puede hacer.

- b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

No. No creo que exista ninguna forma de precarización a través del contrato especial emergente porque garantiza el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones derivadas del código del trabajo. Un trabajador que está contratado bajo la modalidad emergente goza de todos y cada uno de los derechos establecidos en la norma.

- c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Porque es un contrato que está establecido en la ley.

Porque a cada uno de los empleadores que utilicen la modalidad y que sus trabajadores acepten esa modalidad, les tocaría demostrar que existe una de las dos situaciones en las cuales permite la contratación especial emergente.

Y no es vulneración porque, como le digo, paga y cumple con todas las obligaciones establecidas en el código de trabajo quien efectúe una contratación bajo esa modalidad.

- d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

En tanto y en cuanto no se ejerciten los controles debidos para evitar que se den contrataciones en situaciones que no son más establecidas en la ley para utilizar esta modalidad.

En cuanto no se realice un control del Ministerio del Trabajo para evitar que empleadores mal utilicen este contrato y cualquier otro tipo de contrato, va a poderse realizar alguna vulneración a la estabilidad.

Pero mientras se realicen los controles debidos, mientras se establezca una metodología clara para cuando se puede o no usar, y que incluso una reforma que podría aclarar aún más, sería importante que se mantenga ese tipo de reforma.

- e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Primero, cualquiera de las partes lo puede terminar unilateralmente, no solamente los empleadores. Segundo, evidentemente la reforma más clara debería el control y la sanción en el caso de que este contrato sea mal utilizado, con una garantía de protección al trabajador y efectivamente deberá demostrar el empleador que está en una de las dos situaciones, una situación emergente o una situación de un nuevo negocio, una nueva línea para poder generar este tipo de contrataciones.

**Entrevista abogado Gustavo San Andrés:**

- a) Como profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

Considero que hay un intento al menos de balancear el beneficio al empleador. Por una parte, por el hecho de darle una herramienta en situaciones de emergencia, y por otra parte, darle también nuevas oportunidades a que genere empleo, pero beneficiando evidentemente a aquellos ciudadanos que están sin un empleo formal. Es decir, al abrirse

nuevas plazas de trabajo con esta nueva modalidad abren la posibilidad de que la contratación se vuelva mucho más ágil y eficiente.

Ahora, en la práctica, es un poco complicado que se pueda aplicar con el 100% de ese beneficio, debido a que, hecha la ley, hecha la trampa; porque hay empresas que aplican el contrato, y al saber que son trabajadores que no tienen mucho por reclamar no van a activar ningún mecanismo administrativo ni judicial para reclamar este derecho. Quizás una forma de contrarrestar sería un constante control por parte del ente regulador, en este caso el Ministerio de Trabajo.

- b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

No considero que deba ser eliminada sino mejor planteada y con una serie de límites claros. Porque evidentemente toda herramienta que permita una flexibilización al momento de contratar puede ser útil para cierto o determinado sector poblacional. Inclusive no solo del empleado sino del empleador, empresas que están comenzando o que están reinvertiendo en proyectos que requieren de este tipo de contratación; y puede esa facilidad de contratar ayudar a que el negocio despegue mucho más rápido de lo que normalmente lo haría.

Entonces, no considero que deba ser eliminada porque si tiene sus puntos ventajosos sobre todo para conocer los alcances que tiene todo empleador en el caso de una situación de emergencia como la que pasamos con el COVID.

- c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Va de la mano con la pregunta anterior. Porque al haber un sistema que fue creado por una situación de emergencia que no se ha vuelto a tratar de forma profunda, genera que con el correr del tiempo y el ejercicio de la práctica de ese tipo de contratos se vayan evidenciando ciertos vacíos legales que puedan llegar a estropear derechos laborales. Como no hemos tenido Asamblea, no ha habido la oportunidad de aprovechar todo ese tiempo para poder subsanar los vacíos que pueden afectar al eslabon más débil de la relación contractual que es el empleado.

Entonces, evidentemente puede estar en este momento suscitándose una serie de violaciones a derechos laborales pero es la misma ley quien ha abierto esa puerta y que la única manera de limitar esa situación es volviendo a revisar el cuerpo normativo y planteando los cambios que sean necesarios para mejorar esas condiciones. Mientras eso no suceda, los vacíos legales que mencioné, dan carta abierta a que susciten muchas violaciones de los derechos laborales.

**d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

Se pueden volver una amenaza si es que el ente de control no trata al menos dentro de sus competencias y funciones, delimitar un poco el uso de este tipo de contratación. Porque mientras no haya un debate serio del legislador para poder modificar y corregir los detalles que la ley tiene de negativos, con el pasar del tiempo se va a ir proliferando ese daño al empleado. Entonces, son considerados una amenaza porque hemos visto un incremento de empleados contratados bajo esta modalidad y que son despedidos de un momento para el otro sin los beneficios que regularmente tendrían bajo un contrato indefinido como el que normalmente se maneja en la mayoría en Ecuador.



Mientras más tiempo pase en que existan estos vacíos en que esta ley ha evidenciado, es mucho más probable que se fomente la violación de derechos laborales en el país.

- e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

El principal cambio que debe existir es en la definición concreta de una situación emergente. Más allá de la definición, en el control porque a pesar de que la ley diga algo, todo empleador o profesional de derecho conoce que siempre el lado más fuerte es quien lleva el control en la relación laboral; y siempre incluso con la estructura laboral existente hay momentos en los que el empleador pasa por encima del empleado atropellando sus derechos laborales. No se diga en una situación de desventaja como en este tipo de contrato.

Entonces, primero está definir parámetros, lineamientos, etc. Segundo, mejor control y control, por ejemplo, que ese tipo de contratos deban ser autorizados de alguna manera por el Ministerio del Trabajo para que pueda entrar en vigencia ese tipo de contratos. Así, evitamos en la medida de lo posible que se proliferen ese tipo de contratos a diestra y siniestra y después se los acabe y no pase nada.

**Entrevista abogado Richard Cajas:**

- a) Cómo profesional, ¿considera que, en efecto, este contrato fue creado para favorecer únicamente a los empleadores?**

La ley de apoyo humanitario, fue creada post pandemia, lo que hace necesario en esa época era impulsar la economía del país, adoptando

mecanismo que impulsen a reducir los impactos negativos en el ámbito laboral, y una de las formas para impulsar esa reinserción social laboral es la aplicación de nuevas inversiones o líneas de negocios que el empleador fomenté en la contratación de nuevos empleados, pues no solo beneficiando al empleador, quien puede sostener su inversión, sino también para el empleado, recordemos que una u otra manera cuando la pandemia del COVID 19 apareció en el mundo, nadie estaba preparado para enfrentarla y se perdió muchas plazas de trabajo, pues este tipo de contratación en algo podría beneficiar a ese empleado que se quedó sin trabajo, por culpa de la crisis, y también beneficia al empleador que necesita de mano de obra para recuperar su inversión.

**b) ¿Cree usted que esta modalidad de contrato representa un retroceso respecto al reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores? Y por tanto ¿esta forma contractual debe ser eliminada del ordenamiento jurídico ecuatoriano?**

No considero que la ley de apoyo humanitaria, sea un menoscabo o retroceso respecto al reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores, pues considero que este nuevo sistema de contratación post pandemia, ha ayudado a reincorporar a muchos trabajadores que perdieron sus plazas de trabajo, lo que ha permitido que se llenen nuevas plazas de trabajo, pues lo que sí consideraría, es que se debería crear un nuevo sistema de contratación, arraigado a la supervisión de los empleadores y crear un mínimo de contratación en este sistema, pues el abuso, también crearía un irrespeto a normas o derechos ya adquiridos por los trabajadores.

**c) Según su criterio, ¿por qué considera que se sigue contratando bajo esta modalidad si no se lo está haciendo para cubrir los objetivos dispuestos en artículo 19?**

Puesa referencia principal en el abuso de este tipo de contratación es que no existe un ente regular que supervise, si en la actualidad se sigue contratando con la aplicabilidad de la ley de apoyo humanitario, pues desde mi punto de vista debería existir un tope en cuanto a la contratación o directamente contratar a empleados que cumplan puestos específicos.

**d) ¿En qué medida los contratos especiales emergentes en Ecuador pueden ser considerados como una amenaza para la estabilidad laboral?**

Pueden ser considerados una amenaza, cuando en realidad no se apegan a la norma y se establece un abuso por parte de los empleadores, al seguir contratando bajo este sistema de contratación cuando ya el deber ser de la compañía o empresa, no lo requiere, solo así se estaría violentando los derechos de los trabajadores, pero para eso debe existir un control, que ampare a los trabajadores.

**e) En ese sentido ¿qué reformas específicas se podrían proponer para endurecer los motivos y procedimientos correctos de inspección y vigilancia del ente regulador laboral, con el fin de que se pueda verificar que los empleadores que celebren este contrato lo hagan bajo los motivos correctos?**

Se necesitan más medidas en el sentido de que se necesita más regulación por parte del ente regulador. Así como hacer una reforma del artículo 19 donde sea más claro y se estipule cuantas veces se puede contratar bajo este contrato dentro de la empresa para actividades u objetivos específicos. Por último, establecer a que llamamos una situación emergente.

### **3.1.1. Análisis de resultados general de entrevistas**

Las siete entrevistas realizadas a los diferentes abogados laboristas reflejan una variedad de perspectivas sobre el contrato especial emergente en Ecuador con opiniones diversas de las cuales se pueden rescatar los siguientes puntos:

- a)** Algunos abogados destacan que la intención del contrato bajo análisis es beneficiar a ambas partes, es decir, al empleador y al trabajador. Siendo que, si se aplica de la forma correcta, este contrato permite dinamizar la economía y ofrecer oportunidades de empleo.
- b)** A pesar de reconocer potenciales beneficios, la mayoría de los abogados expresan preocupaciones sobre la posible precarización de los derechos laborales. Señalan vacíos legales, falta de control y la necesidad de reformas para proteger los derechos de los trabajadores.
- c)** La mayoría de abogados sugieren la necesidad de reformar la legislación para abordar vacíos legales, definir claramente las situaciones de emergencia, y establecer límites a la utilización de estos contratos. Además, enfatizan la importancia del control por parte del ente regulador (Ministerio de Trabajo) para evitar abusos.

Las propuestas incluyen auditorías periódicas, requisitos específicos para acceder a este tipo de contratos, líneas de apoyo y asesoría para los trabajadores, y la necesidad de una reforma legal que clarifique y fortalezca las disposiciones existentes.

- d)** La idea general es que reforzar el control, es el elemento clave para evitar que los empleadores usen los contratos de manera inapropiada y obtener un impacto negativo en la estabilidad laboral. Mayor control por parte del ente regulador, permitiría que también se celebre el contrato especial emergente por las razones establecidas en el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario.

- e) La mayoría de los abogados no abogan por la eliminación total de estos contratos, sino por reformas que corrijan sus deficiencias y protejan los derechos laborales. Consideran que, si se aplican correctamente, pueden ser beneficiosos.

En resumen, las entrevistas revelan una preocupación compartida sobre la necesidad de reformar y controlar los contratos especiales emergentes para garantizar una aplicación justa y equitativa que proteja los derechos laborales de los trabajadores. La diversidad de perspectivas refleja la complejidad de la situación y destaca la importancia de un enfoque integral para abordar estos desafíos.

### **3.2. Grupo focal realizado con trabajadores contratados bajo el contrato especial emergente en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla**

A continuación, se expondrán las respuestas emitidas en el grupo focal por los doce participantes, cuyos nombres no serán expuestos por motivos de privacidad. Primero, se proyectará la pregunta realizada por el moderador y seguidamente las respuestas de los individuos quienes serán identificados con la letra P de participante y seguidamente con el número, por ejemplo, P1, P2, P3, y así en adelante hasta el 12.

**Moderador:** Cuando lo contrataron ¿conocía usted del contrato especial emergente? ¿Sabe para qué fue creado? ¿Le explicaron en qué consistía este contrato?

**P1:** No. Cuando a mí me contrataron, estos contratos ya no estaban habilitados dentro de las empresas. Sin embargo, cuando me contrataron, me dijeron que a los tres meses me iban a hacer firmar un contrato.

Sin embargo, yo cumplí un año en la institución y no firmé nada. Sino me llamaron un día y me dijeron que el contrato que yo estaba firmando era un contrato emergente. O sea, básicamente no me dijeron, yo lo leí. Y que desde

ese momento, bueno, básicamente ese contrato ya no valía porque ya había pasado el año.

Ese contrato tenía fecha del año que ya había pasado. O sea, el año donde a mí me contrataron, pero yo no firmé hasta un año después.

**P2:** Sí, yo al momento antes de firmar, pues yo pregunté que cómo así este contrato y no uno entre paréntesis normal, pues no. Y me dijeron que debido a la pandemia se continúa teniendo esta contratación.

**P3:** No me explicaron que me iban a contratar con modalidad emergente. Simplemente me indicaron que se darían tres meses de prueba. Posterior a eso, sería la firma del contrato si obviamente pasaba el tiempo de prueba, y que eso sería todo. Y que una vez firmado el contrato, que fue lo que se me indicó, estaría ahí con un periodo indefinido hasta que yo decidiera terminar mis relaciones laborales con la institución o viceversa. Pero nunca se presentó ningún contrato sino hasta un año después de laborar en la institución.

**P4:** Para ser sincero, cuando yo vine al trabajo ni siquiera me dieron un contrato para firmar, yo lo firmé casi a los 9, 8 meses, cuando me dijeron que era a los 3 meses. De ahí me dijeron que era un contrato por un año, nunca dijeron que era un contrato emergente, yo desconocía ese nombre. Desconozco un poco lo que es, no estoy tan familiarizado con el tema, pero tampoco nos explicaron en qué consistía, solo dijeron que era un contrato temporal por un año y que si todo estaba bien me contrataban para el siguiente año y firmaba uno definido, hasta la vez he firmado el definido.

**P5:** No, la verdad no tenía ni idea. Sé que fue un contrato que surgió en la pandemia, pero no sé en qué consiste. Y si me explicaron cuando firmé el contrato, la verdad no, solo me dieron la hoja y que lo firmé.

**P6:** No, no conocía este contrato bajo ningún aspecto, solo me llamaron a firmarlo y me dijeron que era este para luego darme uno indefinido, pero no más allá de eso.

**P7:** Cuando me contrataron realmente no conocía del contrato emergente, no sabía de qué se trataba y fue tiempo después de haber estado trabajando en este lugar que supe que se trataba de, o que surgió a partir de la pandemia. Lo que brevemente pude conocer o me pudieron explicar es que este contrato es para ayudar más que nada a la empresa a poder sacar al trabajador sin mucho trámite, o sea hacerlo más directo según lo que entendí.

Yo sí siento que este contrato fue más, o le permitió a la empresa a tener un poco más de poder sobre el empleado. El empleador se dio más libertad en quizás exigir más y dar menos a los empleados. Y eso yo sí creo que generó bastante tensión en la parte laboral, ya que uno sí se sentía, el trabajador como tal, el empleado sí se sentía con la zozobra de que en cualquier momento pueda salir sin mayor problema por este tipo de contrato.

**P8:** No, no me explicaron nada.

**P9:** No, no me explicaron nada.

**P10:** Había escuchado del contrato pero no lo conocía a profundidad y no recibí explicación sobre el contrato.

**P11:** Me dijeron que era un contrato a plazo fijo pero después apareció en el sistema como emergente ya que no se mucho de este tema me dejé llevar por mi empleador y su palabra.

**P12:** No, hasta que me enseñaron el contrato.

**Moderador:** Al ser contratado bajo este contrato, ¿cumplió con sus expectativas? ¿Siente que su jefe respetó sus derechos, como su horario de trabajo, salario, entre otros?

**P1:** No, porque cuando me contrataron en sí, entre comillas, me dijeron unas especificaciones para el tipo de trabajo que yo iba a hacer. Sin embargo, cuando yo leí este contrato, yo ya llevaba un año y ninguna de las cosas que estaban ahí se me habían dicho. Por ejemplo, decía que yo debía trabajar días sábados sin remuneración extra como parte del cronograma. De un cronograma que en ningún momento se nos comparte ni cuando entramos a trabajar ni luego de eso. O sea, yo ya llevaba un año. Estaba empezando un año nuevo y jamás se compartió eso. Ni se dijo, ni se hizo una reunión, ni nada.

**P2:** En cuanto a salario, pues ya habíamos acordado un determinado valor y se ha respetado hasta la actualidad. En cuanto a horarios, si bien es cierto, yo trabajo desde 7 de la mañana a 3 de la tarde, pero dentro de este se incumplen inconsistencias, porque a mí me contrataron por dos materias y a veces estoy dando contingencias u otras materias que no corresponden a mi contratación. E incluso me envían a lugar, por ejemplo, básica superior o escuela, a hacer una determinada situación escolar que no me pertenece.

**P3:** Creo que la mayoría porque desconozco obviamente el registro penal referente a la cuestión laboral, pero creo que se cumplieron. Salvo en algunos casos que se nos pidió laborar los días sábados, que sí se nos había indicado con anterioridad, pero fue simplemente de palabra, más no hubo un contrato como tal indicando qué día sábado o cuánto sábado sería, entre otras.

**P4:** Para ser sincero, hubo cosas que no me gustaron, por ejemplo, me dijeron que eran 700 en mano que iba a recibir, y no solo a mí, sino a cuatro compañeros, durante la entrevista. Y cuando nos sorprendió, claro que nosotros estábamos conscientes que iba a haber un descuento por el IVA, pero nosotros pensamos que eran 700 con un poco más para que haya el descuento. Sin embargo, cuando yo recibí 639, sí fue mi sorpresa, y yo pregunté, y todos los que nos



dijeron esa misma información, los cuatro preguntamos, y al final nos quedamos que no, que eran 700, que teníamos que descontar el IVA, y no fue lo que nos dijeron.

Con respecto a la parte del contrato, pues, hay momentos en los que no tenemos horas de almuerzo, y creo que en un contrato laboral debería haber ese tipo de consideraciones que son básicas, que son humanitarias. Entonces, no, es algo que no existe. En mi carga laboral, por ejemplo, a mí me contrataron como inglés, más tengo que estar haciendo el trabajo de otras personas, que no son capaces de hacerlo.

**P5:** No, porque dentro de mi horario de trabajo no estaban especificadas ciertas fechas en donde tenía que acudir o hasta qué punto tenía que cumplir ciertas cosas, entonces siento que no fue tan detallado y llegó a veces hasta ser un poco ambiguo.

**P6:** No cumplió con mis expectativas ya que de alguna u otra forma no me pagan horas extraordinarias, tampoco respetan mi horario laboral, a veces suele haber irregularidades al momento del pago y demás que no se nos suele informar.

**P7:** Y en cuanto a mis expectativas, realmente no creo que tanto haya sido el problema el contrato, más yo creo que fue cuestiones internas de la empresa que no, la verdad es que no llenó mis expectativas debido a mucha desorganización.

Y como tenía este contrato de por medio, yo creo que se sentían con mayor poder para andar a hacer tareas que no nos competían, bueno, que no me competían.

**P8:** Sí, supongo que los derechos básicos que constan en el Código del Trabajo si fueron respetados como los horarios y salario establecido. A pesar de que tuvimos que asistir varios sábados sin ser reconocidos, pero sí.

**P9:** Hasta el momento sí, todo está normal.

**P10:** Mis jefes rara vez respetan los derechos laborales.

**P11:** Me pagan en el término establecido, pero a veces me hacen quedar más de las horas de trabajo.

**P12:** Por el momento no, todo en orden respecto a eso.

**Moderador:** ¿En algún momento sintió inestabilidad laboral o no se sentía seguro del trabajo? Es decir, ¿creía que lo podían desvincular en cualquier momento?

**P1:** Claro que sí. Y es más, entiendo que eso pasó. Cuando yo entré, luego de cinco meses, se nos hizo una reunión donde decían que ellos contaban con nosotros como planta educativa para el siguiente año lectivo. Sin embargo, un mes después, desvincularon a cinco personas de un día a otro, justo antes de sus vacaciones.

Entonces, desde ese momento, yo me di cuenta que ellos podían desvincularnos cuando les dé la gana. Y sobre todo, cuando yo leí el contrato, en el contrato dice específicamente que tanto el empleado como el empleador pueden en cualquier momento terminar el contrato sin previo aviso y sin días de decirte tienes una semana para, como nos exigen a nosotros, que sí les demos 15 días para poder irnos. Cosa que no se cumple si es al revés en la empresa.

**P2:** Claro. Yo comencé a consultar y averiguar acerca de esta contratación y muchas, muchas personas me han indicado de que en cualquier momento, si ellos ya no requieren mi servicio, simplemente me agradecen y no es que me dan la liquidación que se me podría pertenecer, sino que lo que ellos podrían darme.

Entonces, sí es un poco inestable, como actualmente estamos en el Ecuador, los problemas socioeconómicos son muy fuertes y pues en cualquier momento

tener este tipo de contrato no te asegura una estabilidad económica. Por ende, pues, ustedes saben que la estabilidad marca una parte mental muy fuerte dentro de nuestra vida de adultos, y pues tener esta situación de que se me ocurre con cambios políticos, gana tal partido o no gana tal partido, hay una situación de por medio y pues nosotros estamos en medio de esta situación en la que tú dices, bueno, me van a despedir, continuo o qué pasa.

Entonces, esa inestabilidad hace que nosotros mentalmente decaigamos, pues, ¿no?

**P3:** Al ser mi primera experiencia laboral, sí consideré que podrían desvincularme, porque obviamente no tenía experiencia, entonces pensé que cualquier error que podía tener sí podía darse motivo a despido como tal. Pero creo que fue algo más una percepción personal que algo instigado por la institución.

**P4:** Cada día de mi vida. Porque tú vives con un miedo aquí de que te pueden poner el ojo o cosas así. No sé, aquí no hay como que profesionalismo, hay puro, como podrías decirlo, dedocracia. No se ve la posibilidad de subir. Son las personas que tienen relaciones o vínculos amistosos, más no una persona que realmente se prepara para ganarse un puesto.

Entonces, yo creo que si son así, cualquier persona solo los va a tomar como un paso, más no como una estabilidad a ellos. Algo como que para estar de pasada, tener como que la experiencia en este lugar, por el reconocimiento que tiene, más no para quedarse de largo.

**P5:** Sí, definitivamente. Cuando me comenzaron a explicar un poco más sobre lo que era el contrato emergente, pues te da un poquito más de miedito.

**P6:** Sí, ya que en el contrato que me hicieron firman 7 meses después decía que podía terminarse de manera unilateral si estaba dentro del periodo de un año.

**P7:** Sí, siempre estaba con la zozobra de que me podían sacar y no necesariamente porque hacía mal mi trabajo sino porque la empresa me mostraba que no había lealtad por parte de ellos. Entonces podría llegar alguien con quizás un poco más de experiencia que yo o simplemente por conveniencia lo ponían ahí en mi puesto y tranquilamente me podían como que desvincular sin ninguna objeción y yo sin poder defenderme.

**P8:** No, nunca sentí inestabilidad laboral.

**P9:** No, no he sentido inestabilidad laboral.

**P10:** No sentí que me pudiesen desvincular en ningún momento.

**P11:** Sí, creo.

**P12:** Sí.

**Moderador:** En el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se establece que las compañías pueden celebrar estos contratos únicamente en dos situaciones: en emergencias o cuando desean hacer grandes inversiones y aumentar su productividad. ¿Usted cree que fue contratado en cumplimiento de una de estas dos situaciones? Por ejemplo, la empresa que lo contrató le explicó que iban a usar este contrato y no un contrato de trabajo normal, debido a que se encontraban en una situación de emergencia.

**P1:** Para nada. Es más, cuando a mí me contrataron, cuando yo entré a trabajar en esta institución, ya no había pandemia, ya no había emergencia. Y es más, desde el Ministerio de Trabajo se había dicho que ya se había terminado todo esto.

Entonces, aún así, cuando al año yo firmé ese contrato entiendo que se actualiza de cierta forma una vez que yo ya firmé el anterior, aunque tenga fecha vencida.

Y entiendo que a otras personas que también han trabajado aquí, que nunca firmaron un contrato, cuando ellos renunciaron, les hicieron firmar ese contrato, aún un año después.

Entonces, parece que hay que esperar a que a uno lo voten para poder firmar recién su contrato y saber realmente cuáles son las cosas a las que uno tiene que cumplir, porque de boca son unas cosas y en el papel son otras.

**P2:** No, ellos nunca indicaron que se iba a celebrar este contrato por las dos situaciones que usted me está indicando. Simplemente, yo pregunté ese día de la contratación del por qué, si se supone que la pandemia había culminado, la ONU había declarado que ya no había una pandemia y que ya podíamos vivir con el COVID, entre comillas, ¿no?

Se supone que solo dentro de este periodo eran estos tipos de contratos y, pues, cabe sorpresa, pues, esa contratación no solamente fue para las personas que fueron nuevas, sino personas que ya llevaban muchos más años porque le hicieron una renovación de contrato.

Entonces, si hay inconsistencias y, sobre todo, que, por ejemplo, quizás a veces como personas naturales no conocemos mucho de la parte jurídica, entonces, el mismo hecho de mantener un trabajo por las pocas oportunidades que hay en Ecuador nos hace simplemente firmar por cuestión de necesidad, más no porque...

Y no es porque seamos ignorantes de, sino es que necesitamos el trabajo y tendríamos que aceptar los términos y condiciones de una determinada empresa, pero yo creo que los abusos que podrían estar... No hablo de esta en general, los abusos que podrían solventarse dentro de una empresa, sí deberían ser más controlados porque es una corrección terrible, y, sobre todo, que las personas que van a ser afectadas nunca ellos van a perder. sLo que vamos a perder son los trabajadores como tal.

**P3:** No se me indicó que tendría un contrato diferente. Como le menciono, al ser mi primera experiencia, no tengo mucho conocimiento de los tipos de contratos laborales. No tenía conocimiento de que habían distintos tipos de contratos, salvo obviamente los formales o informales. Consideré que este sería un contrato formal, pero que no sabía que había un formato de contrato por emergencia o regular. Entonces, yo ingresé a trabajar sin conocimiento de esto.

**P4:** La verdad no, porque yo llegué ya cuando todo estaba más estable, incluso nos habían prometido expresos y luego nos quitaron inventándose otras cosas, pero nunca nos hicieron creer el contrato basado en eso, simplemente nos dijeron que era el contrato que les hacían firmar a todas las personas.

Nunca explicaron eso, simplemente dijeron que era un contrato temporal de un año, como lo hacen la mayoría de las empresas, y que luego de eso venía el definido, pero no he visto ese otro contrato.

**P5:** No, no me lo dijo directamente mi empleador, sino que mis compañeros de trabajo me explicaron qué tipo de contrato era este. Yo entré bajo una situación de pandemia. Casi pospandemia en el 2021, entonces después de más o menos cinco o seis meses me hicieron firmar mi contrato, pero nunca me explicaron qué era un contrato emergente y qué era por la pandemia. Incluso ya estuve un año después del boom de la pandemia y seguía con el contrato emergente.

**P6:** No, no siento que fui contratado bajo estas circunstancias, aunque puede ser que ante la ley sí, pero yo como persona no, ya que me contrataron ya cuando el virus y pandemia habían cesado.

**P7:** Realmente no me supieron indicar nada. Realmente lo único que me expresaron fue mi sueldo, mi horario de trabajo y la rutina. La verdad es que como fue mi primer trabajo no me di el tiempo de analizarlo. Vi que decía emergente y supuse que se trataba de algo normal, sin embargo, en cuestión de tiempo que me di cuenta que habían pasado dos años después de pandemia cuando yo ingresé a ese trabajo y yo creo que para la empresa eso estaba un

poco mas establecido, las condiciones, ingresos, pero desconozco porque nunca nos supieron dar una iducción o explicación clara y concreta de que se trataba ese contrato; incluso aún sabiendo que yo entraba sin nada de experiencia. Entonces yo si considero que eso fue algo que me pudo haber perjudicado bastante.

**P8:** No, no creo que se haya dado ninguno de los dos casos porque ya la pandemia había pasado y habíamos vuelto a la presencialidad. Sino que supongo que se agarraron de ese contrato varias empresas por mucho tiempo para talvez no ofrecerle tantos derechos al empleado.

**P9:** No, nunca me explicaron nada y entré así normal.

**P10:** No. En ningún caso fui contratado bajo esos supuestos.

**P11:** No, porque ya era una empresa antigua y la verdad no veía la necesidad de ese contrato.

**P12:** No porque me contrataron después de pandemia.

### **3.2.1. Análisis de resultados general de las respuestas del grupo focal**

El grupo focal proporcionó una visión distinta a la de las entrevistas realizadas a los abogados laboristas, pues los participantes de esta dinámica fueron contratados bajo el contrato especial emergente en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla. Los principales puntos a destacar de esta actividad son los siguientes:

- La mayoría de los participantes expresó que no conocía el contrato especial emergente cuando fueron contratados. Algunos mencionaron que se les informó sobre el contrato en un momento posterior al inicio de sus labores, mientras que otros lo descubrieron al momento de la firma del contrato.

- Varios participantes indicaron que el contrato no cumplió con sus expectativas y que hubo inconsistencias en cuanto a horarios y funciones asignadas. Se mencionaron casos en los que las condiciones salariales no se ajustaron a lo inicialmente acordado, generando descontento entre los empleados. Otros expresaron que se les asignaron tareas que no estaban dentro de sus responsabilidades contratadas.
- Respecto la inestabilidad laboral y seguridad en el trabajo, la mayoría de los participantes sintió inestabilidad laboral y manifestó preocupación por la posibilidad de ser desvinculados en cualquier momento. Además, se señaló que la falta de estabilidad generaba tensiones mentales y preocupaciones, especialmente dada la situación socioeconómica en Ecuador. Algunos participantes mencionaron la percepción de que el contrato emergente otorgaba más poder a la empresa para desvincular empleados sin previo aviso.
- **La** mayoría de los participantes expresó dudas o negó que su contratación estuviera relacionada con situaciones de emergencia o grandes inversiones, como establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Hubo comentarios sobre la falta de explicación por parte de la empresa sobre por qué se utilizó el contrato emergente en lugar de uno normal, dado que la situación de pandemia ya había pasado.

En resumen, los participantes del grupo focal compartieron experiencias de falta de claridad y transparencia en la aplicación del contrato emergente, así como de posibles incumplimientos de derechos laborales. Otro punto que destacó fue la inestabilidad laboral y la percepción de desigualdad entre empleador y empleado. Sin duda, se evidenció la necesidad de una mayor regulación y claridad en la implementación de contratos laborales para garantizar los derechos de los empleados. Esta dinámica permitió obtener una visión general de las experiencias y percepciones de los participantes en relación con el contrato emergente y su impacto en el ámbito laboral.



## **Capítulo IV**

### **Propuesta**

#### **4.1. Tema**

En el presente apartado se desarrollará la "Propuesta de reforma del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19".

#### **4.2. Presentación**

En el contexto actual, la Ley de Apoyo Humanitario ha sido objeto de diversas propuestas de reforma. Aunque varios proyectos han sido presentados, se plantea la necesidad de evaluar críticamente su idoneidad y efectividad. Esta investigación se centra en la revisión del artículo 19 de esta ley, específicamente en la aplicabilidad y eficacia del contrato especial emergente durante el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla. Se abordaron diferentes perspectivas, desde la propuesta de derogatoria hasta la consideración de su aplicación práctica, destacando los vacíos legales y proponiendo una reforma integral para fortalecer el marco normativo.

A pesar de la existencia de múltiples propuestas de reforma para el artículo de apoyo humanitario, se sostiene que ninguna de ellas presenta una solución completamente adecuada o la sugerencia más óptima para la correcta aplicación de la ley en la actualidad. Esta afirmación se basa en un análisis exhaustivo de los proyectos presentados hasta la fecha, considerando aspectos como la claridad normativa, la eficiencia en la implementación y la capacidad para abordar las situaciones de emergencia de manera efectiva.

Uno de los puntos de discordia en las propuestas existentes es la sugerencia de derogar el artículo 19. Aunque esta opción ha sido presentada como una solución para eliminar posibles ambigüedades, se argumenta que la eliminación total del artículo no es la mejor opción. Este enfoque es respaldado por la opinión de expertos legales, quienes sostienen que, si se aplica correctamente, el artículo 19 puede ser una herramienta útil en la práctica.

El proyecto de investigación reconoce las opiniones de abogados expertos que defienden la aplicabilidad del artículo 19 en situaciones de emergencia, siempre y cuando se lleve a cabo una implementación adecuada.

A pesar de las potenciales ventajas de mantener el artículo 19, se

identifican problemas significativos en su aplicación. Uno de los principales desafíos radica en los vacíos legales que deja el artículo, lo que dificulta su ejecución efectiva y abre la puerta a interpretaciones diversas.

En ese sentido, una de las propuestas clave de esta investigación es la necesidad de una reforma integral que incluya una definición clara y precisa de lo que constituye una situación de emergencia en el contexto del artículo de apoyo humanitario. Esta definición busca cerrar los vacíos legales, proporcionando un marco más robusto y específico para la aplicación del artículo.

Otro aspecto esencial de la propuesta de reforma es fortalecer el control y la supervisión en la aplicación del artículo 19. Se explorarán mecanismos para garantizar que el poder discrecional otorgado por la ley se ejerza de manera responsable y transparente. La implementación de controles más rigurosos contribuirá a prevenir posibles abusos y garantizará que la normativa se utilice conforme a su espíritu original.

### **4.3. Objetivos**

#### **4.3.1. Objetivos General**

Proponer una reforma al artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que permita esclarecer vacíos legales y endurecer los procedimientos de inspección y vigilancia por parte del ente regulador laboral.

#### **4.3.2. Objetivos específicos**

- Analizar la redacción del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario e identificar los vacíos legales que se presenten.
- Considerar los resultados de la investigación, las opiniones expuestas por los abogados laboristas entrevistados, así como de las respuestas de los trabajadores que participaron en el grupo focal para proponer la reforma.
- Proponer una reforma al artículo mencionado en la cual se detalle mejor que se entiende por situación emergente, se establezcan sanciones por

mal uso de la figura, y además, se otorgue facultades de vigilancia y control al ente regulador competente.

#### **4.4. Desarrollo de la propuesta**



### **REPÚBLICA DEL ECUADOR**

### **EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERANDO**

**Que**, el artículo 1 de la Constitución establece que Ecuador es un Estado regido por los principios de derechos y justicia, siendo imperativo el respeto, la promoción, la protección y la garantía de estos valores;

**Que**, el artículo 33 de la norma *ibídem* establece que el trabajo es simultáneamente un derecho y una responsabilidad social, así como un derecho económico fundamental que constituye la base de la economía y una fuente de realización personal. El Estado se compromete a asegurar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, condiciones de vida decentes, remuneraciones equitativas, y la oportunidad de desempeñar un trabajo saludable y elegido o aceptado de manera libre;

**Que**, en el artículo 326 de la misma norma se destacan las características esenciales de los derechos laborales, como la irrenunciabilidad e intangibilidad, así como el principio de favorabilidad hacia los trabajadores. Además, se reconoce la posibilidad de recurrir a la transacción para resolver conflictos laborales, siempre y cuando dicha transacción no implique la renuncia a derechos fundamentales del trabajador;

**Que**, en el artículo 284 de la misma carta magna se establece que la política económica deberá perseguir, entre otros objetivos, la promoción del pleno empleo y el reconocimiento de todas las modalidades de trabajo, garantizando el respeto a los derechos laborales. Asimismo, se orientará a mantener la estabilidad económica, entendida como el nivel más alto de producción y empleo sostenibles a lo largo del tiempo;

**Que**, Ecuador ha formalizado la ratificación de varios convenios internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tales como el C:22, referente a la política de empleo de 1964; el C002, relacionado con el desempleo de 1919; el C117, sobre la política social, normas y objetivos básicos de 1962; y el C142, que trata sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975, entre otros. Estos convenios establecen explícitamente la obligación de los Estados ratificantes de fomentar políticas y acciones específicas para preservar el empleo, conocido como estabilidad laboral. En caso de pérdida del empleo, se dispone la cancelación inmediata de los rubros correspondientes, según lo determine la legislación nacional;

**Que**, el artículo 82 de la Constitución de la República, establece que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución, así como en la existencia de normas jurídicas, previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes;

**Que**, el artículo 120, numeral 6 de la Constitución de la República tipifica como una de las facultades de la Asamblea Nacional, modificar o reformar las leyes;

**Que**, es necesario reformar el artículo 19 de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID 19, que actualmente su aplicación se encuentra violando el principio de estabilidad laboral reconocida en la Constitución así como otros derechos laborales; y,

En función de las facultades constitucionales conferidas mediante el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República y el numeral 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la función Legislativa, se expide lo siguiente:

Refórmese el artículo 19 de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID 19 de la siguiente forma:

**Art. 19.- Contrato especial emergente.** Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones que no han sido posibles de prevenir, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, situaciones de extrema emergencia a las que se denominará para efectos de la presente ley como situación emergente; o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo desde el momento en que se expida el decreto ejecutivo que declare la situación emergente, la cual deberá ser calificada por el ejecutivo y publicada en el Registro Oficial, para lo cual el Ministerio de Trabajo procederá a habilitar dentro de la plataforma un espacio para la subida de los documentos por parte de las empresas que opten por este método de contratación extraordinaria para el respectivo control del órgano administrativo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de treinta horas (30) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de cinco (5) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de cuarenta y ocho 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, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificaciones por desahucio y demás beneficios de ley, calculados de conformidad al Código de Trabajo.

Si al terminar el plazo establecido, se continua con la relación laboral el contrato se considerará como indefinido con los efectos legales del mismo. En caso que la terminación del contrato se de por parte unilateral del empleador antes del plazo de (1) año deberá indemnizarse al trabajador según las reglas del despido intempestivo de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, multiplicado por uno punto cinco (1.5).

El ente regulador competente en materia laboral tendrá todas las facultades para realizar auditorías periódicas e inspecciones rigurosa, así como aplicar cualquier otro método que le permita verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este artículo. Estos mecanismos de control tendrán como objetivo garantizar la transparencia y el adecuado cumplimiento de las condiciones establecidas en los contratos especiales emergentes, asegurando así la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los fines previstos en la normativa laboral. En caso de verificar que el contrato no ha sido celebrado por una de las situaciones específicas que se establecen en el presente artículo, podrá aplicar al empleador una sanción equivalente a doce (12) salarios básicos cunificados.

## **Conclusiones**

La presente investigación ha alcanzado sus objetivos brindando una visión clara sobre el impacto del contrato especial emergente en la estabilidad laboral en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia la Puntilla. En función de los objetivos planteados, se pudo concluir lo siguiente:

Primero, la interpretación de la normativa laboral ecuatoriana reveló un enfoque social destinado a proteger a los trabajadores ante posibles abusos. De la lectura de los artículos de diversos cuerpos legales de esta materia, se pudo identificar el reconocimiento de varios derechos y principios entre los que destaca el de estabilidad laboral, concebido para garantizar la permanencia en un empleo que permita a los trabajadores alcanzar sus metas personales y llevar una vida plena.

Segundo, el análisis del contrato especial emergente diseñado para mitigar el impacto económico negativo del COVID-19 reconocido en el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, ha generado controversias significativas en su interpretación y aplicación relacionados con la vulneración de derechos laborales. Esto, debido a que el artículo no es claro en establecer que se entiende por situación emergente, no impone sanciones en caso de despidos injustificados por parte del empleador, no contempla mecanismos sancionatorios suficientes, entre otros.

A partir del grupo focal, se pudo observar que los vacíos legales en el artículo propiciaron abusos por parte de los empleadores en el periodo y sector relevante en la investigación. Se evidenció una falta generalizada de información y transparencia por parte de las empresas al implementar estos contratos al momento de contratar; lo que destaca la importancia de proporcionar orientación detallada tanto a empleadores como a empleados para evitar malentendidos y conflictos.

La inestabilidad laboral emergió como una preocupación común entre los participantes del grupo focal, quienes percibieron que el contrato emergente concede un poder unilateral a las empresas, generando tensiones y ansiedades en el entorno laboral. Esta percepción de desigualdad de poder fue corroborada por la mayoría de los trabajadores, quienes expresaron su preocupación por la



posibilidad de desvinculación sin previo aviso, afectando la estabilidad laboral de los empleados.

Desde la perspectiva de los abogados laboristas, se reconoció que el contrato especial emergente puede ser beneficioso para dinamizar la economía, pero señalaron problemas derivados de su incorrecta aplicación, materializados en la vulneración de diferentes derechos laborales de los trabajadores como el de estabilidad laboral. En este sentido, la necesidad de una regulación más clara en la implementación de contratos laborales, especialmente en situaciones de contratos emergentes, fue enfatizada por la mayoría de los entrevistados, ya que esto evitaría abusos hacia los trabajadores.

Por último, se propuso una reforma al artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario la cual sostuvo como propósito esclarecer algunos vacíos legales al detallar de forma más clara que se entiende por situación emergente. También se establecieron sanciones en el caso de que los empleadores realicen mal uso de la figura, abusando de ella para su propio beneficio. Finalmente, se incluyó el otorgamiento de facultades de vigilancia y control más estrictas al ente regulador competente, con el fin de verificar que el contrato especial emergente se utilice en efecto para cumplir los objetivos generales para la cual fue creada, esto es, proteger e impulsar la economía del país.

En ese sentido, se concluye que la investigación resalta la importancia de abordar la falta de información, la inestabilidad laboral percibida y la necesidad de regulaciones más claras para evitar abusos por parte de los empleadores en la aplicación del contrato especial emergente de tal forma que se garantice una plena estabilidad laboral a los trabajadores.

## **Recomendaciones**

En el presente apartado se proponen tres recomendaciones que buscan fortalecer la investigación, asegurando un análisis más profundo de la conformidad legal, la comprensión del impacto en la salud mental de los empleados y el desarrollo de lineamientos que fomenten prácticas laborales más justas y transparentes.

Primero, se recomienda llevar a cabo un análisis exhaustivo de los contratos emergentes utilizados por las empresas participantes en la investigación para determinar su conformidad con la legislación laboral actual. Esto incluiría una revisión detallada de cómo estos contratos se alinean con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario u otras regulaciones pertinentes.

Segundo, se sugiere realizar un estudio adicional que evalúe el impacto psicológico de la inestabilidad laboral asociada con los contratos emergentes. Este análisis podría incluir encuestas y entrevistas para comprender mejor cómo la incertidumbre contractual afecta la salud mental y la productividad de los empleados. Los resultados, servirían para el legislador al momento de realizar reformas sobre ese contrato o modalidades contractuales futuras, de forma que las regulaciones que se emitan consideren la salud de estas personas.

Tercero, se recomienda la creación de lineamientos claros y accesibles para la implementación de contratos laborales, especialmente aquellos considerados emergentes. Estos lineamientos podrían incluir criterios específicos para la aplicación de contratos en situaciones de emergencia, garantizando al mismo tiempo la transparencia y protección de los derechos de los empleados.

## **Bibliografía**

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2022). EL derecho humano al trabajo. <https://acnudh.org/load/2022/02/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>
- Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo. Instituto Pacífico. <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código del trabajo, Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012.: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19. [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1325-rgomez/ley\\_org%C3%A1nica\\_derogatoria\\_a\\_diversas\\_leyes\\_%28apoyo\\_humanitrio\\_-\\_covid-19%29\\_recibido.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1325-rgomez/ley_org%C3%A1nica_derogatoria_a_diversas_leyes_%28apoyo_humanitrio_-_covid-19%29_recibido.pdf)
- Ferrero, R. (1959). El contrato de trabajo. <https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/1536>
- Freire-Montoya, C. A., & López-Moya, D. F. (2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S1), 38-47.
- González, A. (2019). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia (Doctoral dissertation, Tesis de pregrado. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/20095>).
- Guillermo Lasso. (2022). Objeción total del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19”.

<https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1325-rgomez/ot-422772-lasso.pdf>

- Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2(5), 55-60. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>
- Hernández, T., & García, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). *Nure investigación*.
- Kawulich, B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2715/1/La%20observaci%c3%b3n%20participante%20como%20m%c3%a9todo%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf>
- Machicado, J. (2010). Contrato de trabajo. USFX Universidad San Francisco Xavier. <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Nuevas modalidades contracuales, incentivando el empleo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales\\_V4.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales_V4.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDL-2020-077. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDL-2020-172. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-172-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Misión. <https://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 51-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

- [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). Acerca de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional de Trabajo. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). NORMLEX: Ratificaciones de Ecuador. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102616](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616)
- Pacheco, L. (2012). La ruta hacia la igualdad de oportunidades. In 5 Congreso Nacional SPDTSS, Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú. 24 de octubre de 2012. Universidad de Piura.
- Sampieri et al. (2003). Metodología de investigación. México: McGraw Hill.
- Sánchez Silva, M. (2005). La metodología en la investigación cualitativa.
- Sánchez-Martínez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Sanromán, R., & Cruz, M. (2009). *Derecho laboral*. McGraw-Hill Interamericana. [https://www.academia.edu/36779696/Roberto\\_San\\_Roma\\_n\\_Aranda\\_y\\_Ange\\_lica\\_Cruz\\_Gregg\\_Derecho\\_laboral\\_Editorial\\_McGraw\\_Hill\\_2009\\_pdf](https://www.academia.edu/36779696/Roberto_San_Roma_n_Aranda_y_Ange_lica_Cruz_Gregg_Derecho_laboral_Editorial_McGraw_Hill_2009_pdf)
- Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas. (2016). Sentencia emitida dentro del Proceso Nro. 09359201505458.
- Vallecilla-Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. Colección JUS laboral, 8.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a-5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content>