



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA

Un análisis crítico del Contrato Especial Emergente en el Ecuador

AUTORA

Morales Navarrete Adriana Cristina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los tribunales
y juzgados de la republica del Ecuador**

TUTOR

Ab. Franco Mendoza Luis Eduardo

Guayaquil, Ecuador

2021



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Morales Navarrete Adriana Cristina** como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los tribunales y juzgados de la república de Ecuador.**

TUTOR

f. _____

Ab. Franco Mendoza Luis Eduardo

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. María Isabel Lynch Fernández, Mgs.

Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2021



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, MORALES NAVARRETE ADRIANA CRISTINA

DECLARO QUE

El Trabajo de Titulación **Un análisis crítico del Contrato Especial Emergente en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2021

LA AUTORA

f. _____

MORALES NAVARRETE ADRIANA CRISTINA



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

AUTORIZACIÓN

Yo, MORALES NAVARRETE ADRIANA CRISTINA

Autorizo a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **UN ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN EL ECUADOR**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2021

LA AUTORA

f. _____

MORALES NAVARRETE ADRIANA CRISTINA

REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: 'Documento' is 'TRABAJO DE TITULACIÓN FINALIZADO ADRIANA MORALES.docx (D98020500)', 'Presentado' is '2021-03-11 14:32 (-05:00)', 'Presentado por' is 'luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido' is 'taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje' is 'Adriana Morales finalizado. [Mostrar el mensaje completo](#)'. A yellow highlight indicates '5% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 11 fuentes.' On the right, the 'Lista de fuentes' tab is active, showing a table of sources:

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	-
+		TITULACIÓN EDC - Hipatia Reina Calderón y Alison Macías Fuentes.docx	-
+		TITULACIÓN EDC JIMENEZ Y CAMACHO URKUND 9 MARZO.docx	-
+	>	Trabajo de titulación Luna y Fernández.docx	-
+		http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO...	-
+		http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6179/1/PIUIAB028-2017.pdf	-
+		UNIVERSIDAD DE CUAVAJACUIL...docx	-

At the bottom, a toolbar contains icons for 'Advertencias.', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

TUTOR

f. _____
Ab. Franco Mendoza Luis Eduardo

LA AUTORA

f. _____
Morales Navarrete Adriana Cristina

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios y a la Virgen, quienes han sido la base fundamental en mi vida y sobre todo en el camino para finalizar esta importante etapa de mi vida, a mis padres Byron Morales y Daysi Navarrete por ser el apoyo incondicional que día a día me impulsaron para el cumplimiento de este importante proyecto académico, a mi hermana Gabriela Morales quien nunca dejó de creer e mí, a mi esposo Mijail Bolaños y mi hija Isabella Bolaños, que han sido el motivo por el cual me he esforzado para culminar esta carrera.

Agradezco a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por ser la institución que me formó académicamente y fue parte de todo el proceso estudiantil, siendo la guía y soporte durante mi carrera.

Agradezco a mi tutor, por ser el profesional que guió y corrigió durante la elaboración de mi trabajo de titulación.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a Dios y a la Virgen por ser todo en mi vida, la base fundamental sobre la cual actúo todos los días, el apoyo, aliento, guía. Por ser mi Padre y Madre

A mi familia, por darme el apoyo necesario y guía durante toda mi vida

A mi esposo e hija quienes son el motivo por el cual me levanto todos los días.



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Abg. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

f. _____

Abg. Paola Toscanini Sequeira

f. _____

Abg. María Paula Ramírez Vera, Mgs.

Oponente.

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CONTENIDOS EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DOCTRINA.....	4
1.1 Principios doctrinarios del trabajo	6
1.1.1 Principio protector – regla de la condición más beneficiosa	7
1.1.2 Principio de Irrenunciabilidad de derechos.....	7
1.1.3 Principio de continuidad de la relación laboral.....	8
CAPÍTULO II	9
EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	9
2.1 Disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	10
2.2 Análisis comparativo entre el contrato especial emergente y el contrato individual a tiempo indefinido.....	11
2.3 Posturas sociales entorno al Contrato Especial Emergente	13
CAPÍTULO III	16
3. LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y LAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIZACIÓN 16	16
3.1 ¿Qué es la precarización laboral?	16
3.2 Estadísticas de empleo adecuado y desempleo en Ecuador	16
3.3 Políticas de flexibilización.....	18
4. CONCLUSIONES	20
5. RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22
GLOSARIO	24

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)	17
Gráfico 2 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)	18

RESUMEN

El análisis crítico del contrato especial emergente, materia del presente trabajo de titulación, tiene como objetivo primeramente visualizar los principios del derecho laboral, contenidos en la normativa internacional y doctrina aplicable, lo cual expondrá la base sobre la cual se fundamentan los derechos del trabajador.

Posteriormente se estudiará el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, donde se encuentran establecidas las disposiciones inherentes a esta nueva modalidad de contratación, por otro lado, se revisará la normativa establecida en el Código del Trabajo referente a las condiciones del contrato individual a plazo indefinido, con el fin de hacer una comparación y observar si la normativa del contrato especial emergente se alinea con los derechos del trabajador que son parte de la Constitución de la República o si por el contrario atropellan los principios laborales, permitiendo la inestabilidad laboral y la irrenunciabilidad de derechos.

Adicionalmente se pretende explicar las posturas sociales acerca de esta nueva modalidad de contratación y la aplicación de la misma a partir de su puesta en vigencia.

Se pretende establecer si con la aplicación del contrato especial emergente existe o no precarización de los derechos del trabajador, para lo cual se mostrarán estadísticas importantes acerca del empleo adecuado y desempleo antes y durante la aplicación de esta modalidad contractual.

Finalmente, con la toda la información presentada, se elaborarán conclusiones y recomendaciones objetivas sobre el tema del presente trabajo.

PALABRAS CLAVES: Precarización, empleo adecuado, desempleo, inestabilidad laboral, irrenunciabilidad, principios laborales, derechos del trabajador.

ABSTRACT

The critical analysis of the emergent special contract, the subject of this degree work, aims firstly to visualize the principles of labour law, contained in international regulations and applicable doctrine, which will expose the basis on which the rights of the worker are based.

Subsequently, article 19 of the Organic Law of Humanitarian Support will be studied, where the provisions inherent to this new contracting modality are established, on the other hand, the regulations established in the Labour Code regarding the conditions of the individual contract will be reviewed. indefinite term, in order to make a comparison and observe if the regulations of the emergent special contract are aligned with the worker's rights that are part of the Constitution of the Republic or if, on the contrary, they violate labor principles, allowing labor instability and the inalienability of rights.

Additionally, it is intended to explain the social positions regarding this new contracting modality and the application of it from its entry into force.

It is intended to establish whether or not with the application of the emergent special contract there is precariousness of the worker's rights, for which important statistics will be shown about adequate employment and unemployment before and during the application of this contractual modality.

Finally, with all the information presented, objective conclusions and recommendations will be made on the subject of this work.

KEY WORDS: Precariousness, adequate employment, unemployment, job instability, inalienability, labor principles, worker's rights.

INTRODUCCIÓN

A través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario publicada el 22 de junio de 2020, se establecieron varias medidas de apoyo a la ciudadanía para enfrentar la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. En el artículo 19 de esta normativa legal, se encuentra la creación del contrato especial emergente, mismo que se asemeja al contrato a plazo fijo, eliminado hace aproximadamente cinco años de la legislación ecuatoriana.

Para estudiar esta nueva forma de contratación es de trascendental importancia analizar los pronunciamientos en materia laboral que, a nivel internacional han sido emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, organismo del cual Ecuador es miembro desde el año 1934.

Además, se analizarán las normas contempladas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, empezando por la Constitución de la República, misma que en relación al tema a tratar, contiene las disposiciones supremas y de obligatorio cumplimiento en el ámbito laboral. Posteriormente se continuará con el análisis comparativo del contrato individual a tiempo indefinido, descrito en el Código del Trabajo (CT) y el Contrato Especial Emergente (CEE) contemplado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). De esta manera se podrá lograr un análisis jurídico global que comprenda el estudio de la normativa nacional e internacional acerca del tema, la discusión en torno a pronunciamientos sociales de esta nueva modalidad de contratación, y finalmente conclusiones y recomendaciones que ayudarán a enriquecer el debate en materia laboral.

Mi propósito es aportar con una investigación que proyecte una visión general y objetiva sobre el contrato especial emergente en el marco de la normativa nacional e internacional, tomando en cuenta la finalidad de la instauración del contrato especial emergente, así como la realidad expuesta por diferentes actores que en materia laboral tiene la sociedad.

Esta investigación se justifica y es relevante por ser un tema de actualidad cuya normativa jurídica empieza a articularse mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Reglamento, que en la práctica, según mis conclusiones, violan sustancialmente, los contenidos básicos de los derechos laborales, amparados en el texto constitucional y demás Instrumentos Internacionales como los expedidos por la OIT e Instrumentos de Derechos Humanos como:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23, numerales: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo... a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y

satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; y, 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Naciones Unidas, 2020)

- b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: artículo 22.3 “Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”; (Naciones Unidas, 2020) y,
- c) El documento final del simposio sobre Políticas y Reglamentación para Luchar contra el Empleo Precario” realizado en Ginebra en el año 2012, por la OIT, como organismo especializado en materia laboral de la Organización de las Naciones Unidas”. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

A mi juicio, es indispensable un análisis jurídico-doctrinario, como el que se propone abordar en este trabajo, considerando que podríamos estar frente a serias violaciones de los derechos irrenunciables de los trabajadores, por lo tanto, es relevante investigar y analizar este contrato a fin de establecer si se están violando o no los derechos del trabajador, detallar los derechos que se están afectado y a partir de esto, emitir recomendaciones que permitan proponer correcciones a la normativa.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL CONTENIDOS EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DOCTRINA

Las normas internacionales de trabajo establecidas por la Organización de las Naciones Unidas y su organismo especializado en el ámbito de trabajo - OIT, han influido paulatinamente en el ordenamiento jurídico de los estados miembros, logrando implantar normas internas de protección de los derechos del trabajador, lo cual promueve la justicia social, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de condiciones laborales.

Ecuador es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1934, mismo que ha ratificado 61 convenios y como parte de esta organización está en la obligación de promover la justicia social de los derechos humanos y laborales, por lo tanto, somos parte del desarrollo en materia laboral. Ser un país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, implica ratificar el compromiso y obligación que tiene el Estado para cumplir y hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

En el Ecuador, han tenido que pasar varios años para que en la normativa interna se incluyan reformas laborales que reconozcan los derechos del trabajador en pro de una estabilidad económica y social, como es el caso de la aprobación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral, publicada en el 2015, donde se eliminó el contrato a plazo fijo y en su lugar se implantó el contrato de trabajo a tiempo indefinido, lo cual significó el inicio de la estabilidad laboral como principio, logrando que los trabajadores permanezcan en su empleo más de un año y de esta forma puedan ser actores mucho más activos en la economía del país.

Para iniciar este capítulo es importante citar el texto del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos referente al trabajo, ya que al ser el documento que recoge los derechos fundamentales, constituye el referente de mayor trascendencia a nivel internacional.

El mencionado artículo establece las garantías de libre elección de trabajo en condiciones iguales y óptimas dentro de la actividad laboral además de tutelar al trabajador frente al desempleo. El artículo mencionado también se refiere a la remuneración equitativa como fundamento de aseguramiento económico familiar con la finalidad de garantizar individualmente la dignidad humana y la protección social del trabajador y sus familias.

Las normas internacionales del trabajo y la doctrina laboral, contienen una extensa lista de principios del derecho laboral, principios que forman la base sobre la cual se han creado derechos y garantías del trabajo en la normativa interna de los estados parte.

Es pertinente dilucidar a qué hago referencia con el término “principios”. Para el efecto, propongo revisar las siguientes definiciones, una doctrinaria y otra lexicográfica:

Según Robert Alexy en su libro “Teoría de los Derechos Fundamentales”, *“Por lo tanto, los principios son mandatos de optimización que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no sólo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas.”* (Alexy, 1993)

En el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, *“principio es el fundamento o rudimento de una ciencia o arte”*. (Cabanellas, 1993)

Luego de aclarar el significado del término “principios” que utilizo en este trabajo, puedo decir que los principios son las reglas básicas y generales que sirven para orientar de manera gradual, tal como explica Alexy, la creación de las leyes que sirvan para controlar el orden en la sociedad, siendo los pilares de cualquier ciencia en general y del derecho en particular.

Teniendo esta clasificación terminológica en mente, uno de los principios que constan en la normativa internacional, es el de **estabilidad laboral**, mismo que es relevante para el trabajador, el cual se encuentra descrito en el artículo 4 del Convenio Nro. 158 referente a la terminación de la relación de trabajo, donde se señala:

“No se podrá poner término a la relación laboral a menos que exista una causa justificada que se relacione con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (Convenio Nro. 158 - OIT, 1982)

El texto antes citado es referente de aplicación en nuestro país ya que se alinea con la idea protectora de la estabilidad del trabajo, exigiendo al empleador una causa justificada en la capacidad o conducta del empleado o en las necesidades de funcionamiento de su empresa. Con ello el empleador se encuentra limitado en su potestad de terminar la relación laboral unilateralmente.

El principio de estabilidad laboral para Cabanellas: *“Se refiere al derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto de forma indefinida, de no incurrir en alguna falta que se encuentre determinada en la ley”* (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III, 1979)

Tomando en cuenta que en la relación laboral la parte más vulnerable es el trabajador, la adopción de medidas flexibilizadoras que restan estabilidad laboral al trabajador, son inaceptables en una sociedad justa, coherente y responsable.

El principio de estabilidad laboral no debería ser menoscabado por normativa que permita limitar el plazo de un contrato que perfectamente pueda ser considerado como indefinido, lo cual no respetaría el tracto sucesivo del contrato de trabajo, que se refiere a la duración sostenida en el tiempo. Al respecto la sentencia N° 0257-2013-SL de Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, manifiesta que *“el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que se debería mantener en el tiempo dando al trabajador condiciones estables”* (Corte Nacional de Justicia, 2013).

Dentro de la sentencia citada anteriormente, se establece la importancia de la estabilidad laboral, no solo para el trabajador, sino también para el empleador. En consonancia al autor Plá Rodríguez, que señala: *“Toda condición que se alinee a proporcionar condiciones estables al trabajador, transmite sensación de tranquilidad para el empleado y otorga beneficios a la propia empresa en cuanto al rendimiento de su personal”* (Corte Nacional de Justicia, 2013)

Por otra parte la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo, hace referencia a este tema señalando que: *“El trabajo precario despoja a las personas de la estabilidad que necesitan para tomar decisiones a largo plazo y para planificar sus vidas”*¹

La inestabilidad laboral que contempla este tipo de contrato, conlleva a que los trabajadores no tengan la posibilidad de planificar sus vidas o realizar proyectos de desarrollo personal a largo plazo, como, por ejemplo, la adquisición de un bien inmueble, por no contar con la continuidad o estabilidad laboral requerida por las instituciones financieras, mismas que exigen un tiempo mínimo de estabilidad laboral, para el otorgamiento de créditos hipotecarios o de otro tipo.

1.1 Principios doctrinarios del trabajo

En el presente trabajo se ha tomado en cuenta la lista de principios establecida por el autor Américo Plá Rodríguez, debido a que su contenido es bastante claro y ordenado. De esta

¹ Organización Internacional del Trabajo, Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, 2012

enumeración se han tomado: El principio protector – Regla de la condición más beneficiosa; Principio de irrenunciabilidad de derechos; y, Principio de continuidad de la relación laboral, mismos que a continuación se analizan.

1.1.1 Principio protector – regla de la condición más beneficiosa

El Dr. Javier Arévalo Vera, en su “Tratado de Derecho Laboral”, tomando como base el contenido de los principios laborales del autor Pla Rodríguez, establece al respecto que “(...) *el contenido de las normas venideras no pueden menoscabar los derechos del trabajador ya existentes, debido a que toda modificación debe ser en beneficio del trabajador y no perjudicarlo*” (Arévalo Vela , 2016)

El Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, señala que “*Según Américo Pla Rodríguez: “El principio protector orienta el derecho del trabajo, tiene el propósito de nivelar las desigualdades existentes entre el empleador y el empleado”* (Gavidia, 2011)

Esta regla nos hace reflexionar acerca del sentido del derecho laboral, puesto que su razonabilidad se debe centrar en el continuo mejoramiento de las condiciones laborales de manera justa y equitativa, por lo tanto, no sería comprensible que una norma reconozca derechos en pro del trabajador y la norma venidera los desconozca, retrocediendo de esta forma el proceso evolutivo del derecho del trabajo.

Como menciona el Dr. Arévalo, todo cambio debe ser en beneficio del derecho laboral y retroceder en materia de derechos laborales, es claramente un perjuicio para la sociedad trabajadora y consecuentemente, para la economía del país.

1.1.2 Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Según el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia: “*El derecho del trabajo no se alinea a la idea de renunciabilidad, puesto que cualquier acto de renuncia de derechos se considera como nulo ya que pretende cuidar y proteger las garantías y derechos mínimos del trabajador*” (Gavidia, 2011)

Para el Dr. Julio César Trujillo “*la renuncia de derechos es el acto por el cual el titular de un derecho se desprende de él para favorecer a otra persona*” (Trujillo, 2008)

De acuerdo a las definiciones antes citadas, la irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye una garantía de cumplimiento de los derechos del trabajador, que impide la ejecución de este acto, de esta manera el trabajador siempre contará con el amparo de la

ley en cuanto al cumplimiento de sus derechos frente al empleador, dando de esta forma una herramienta de protección para hacer cumplir sus derechos.

1.1.3 Principio de continuidad de la relación laboral

El Dr. Javier Arévalo Vera, en su “Tratado de Derecho Laboral”, manifiesta que: *“El principio de continuidad se alinea a la idea de que el contrato es de tracto sucesivo, es decir que se mantiene en el tiempo. Este principio pretende conservar el vínculo laboral hasta que se presente una causa que origine su extinción”* (Arévalo Vela , 2016)

Este principio está muy relacionado con la regla de condición más beneficiosa del principio protector, mencionado anteriormente, debido a que, el contar con estabilidad en un trabajo es mucho más favorable que trabajar por un tiempo definido y quedar sin empleo por otro tiempo hasta conseguir otro empleo. La condición de continuidad laboral es sin duda una garantía para el trabajador.

Las precisiones citadas y formuladas en el presente capítulo referente a la normativa internacional y los principios doctrinarios del derecho de trabajo que he elegido, otorgan un enfoque mucho más claro acerca de los principios que se deben tomar en cuenta para el análisis de las disposiciones del contrato especial emergente.

Como se ha venido mencionando en este capítulo, los principios analizados anteriormente que son: el principio protector – principio de la condición más beneficiosa; principio de irrenunciabilidad de derechos; y, el principio de continuidad de la relación laboral, constituyen la base sobre la cual se establecen las condiciones de un contrato de trabajo estable y garantista de derechos al trabajador, los cuales no deberían ser transgredidos por la normativa vigente, ya que disminuirían los derechos preexistentes del trabajador que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República.

CAPÍTULO II

EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

A inicios del año 2020 el mundo se vio afectado por la pandemia causada por el virus COVID-19, que ha obligado a toda la sociedad a aislarse para evitar un posible contagio.

Este aislamiento se da ya que, a raíz de la aparición de este virus, se han venido reportando miles de muertes a diario que son causadas por el COVID-19, por lo tanto, es sin duda un estado de emergencia que pone en riesgo el derecho a la vida.

Para entender mejor a qué se refiere el virus del COVID-19, es pertinente citar lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud en su página web:

“La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

“Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.” (Organización Mundial de la Salud, 2020)

El trabajo, la educación, el transporte, la convivencia social, la familia, los hábitos alimenticios, etc., tuvieron que verse obligados a cambiar, con el fin de preservar la salud y con ello la vida.

Ahora es importante mencionar que el trabajo es un factor totalmente vital en la sociedad desde épocas inmemoriales, debido a que constituye una fuente de ingreso, permite la productividad, el desarrollo, el avance de la humanidad, etc. Mediante el trabajo el ser humano se ha venido desarrollando época tras época, por lo cual constituye uno de los derechos primordiales reconocido en la constitución en su artículo 33, que señala:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, mismo que es fuente de realización personal y forma la base fundamental 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”²

A raíz de la pandemia por el virus del COVID-19, el cierre de negocios y la suspensión laboral, fueron varias de las medidas tomadas por las autoridades para evitar la reunión de personas en un mismo lugar. Esta medida totalmente radical buscó preservar la salud y vida de las personas.

En la medida en que las personas se vieron obligadas a un aislamiento, los ingresos percibidos por su trabajo también se vieron altamente perjudicados, ya que por un lado el comercio informal no podía salir a ofrecer su mercancía, los empleados privados no podían asistir a sus lugares de trabajo y por otro lado las empresas no pudieron ejercer su actividad con normalidad, lo cual generó pérdidas económicas no previstas.

2.1 Disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Ante la vulnerable situación generada por el Covid-19, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual fue publicada el 22 de junio de 2020, siendo su objetivo combatir la crisis sanitaria, normativa que en el artículo 19 recoge las disposiciones acerca del contrato especial emergente que en su parte pertinente establece que el contrato individual será de tiempo definido a celebrarse para la sostenibilidad económica y de empleo en situaciones apremiantes, o incluso con la finalidad de alcanzar nuevas líneas de inversiones de negocio productos o servicios precautelando el giro del negocio e incremento en la oferta de bienes y servicios. Según esta nueva modalidad contractual se contratará por el plazo máximo de un año y podrá ser renovado una sola vez por el mismo plazo.

Según el mencionado artículo la jornada laboral ordinaria podrá ser: parcial o completa. El mínimo de tiempo de jornada laboral será de veinte horas semanales y su máximo de 40 distribuidas en un máximo de seis días a la semana sin sobrepasar las ocho horas diarias. Hay que indicar que la remuneración y los beneficios de ley serán proporcionales de acuerdo a las jornadas pactadas entre el empleador y el trabajador.

En cuanto al descanso semanal el referido artículo establece que será de al menos veinte y cuatro horas consecutivas, dejando claro que las horas que excedan de la jornada acordada entre el empleador y trabajador se pagarán con sujeción a lo que establece el artículo 55 del cuerpo legal.

Por último en cuanto a la terminación del plazo del contrato, el mismo establece que si finaliza por el término del plazo o por decisión unilateral entre el empleador y trabajador antes del plazo acordado en el contrato, el trabajador tendrá derecho a las remuneraciones pendientes, así como la bonificación por desahucio y demás beneficios de ley. Si finalizado el plazo acordado se

² (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, conservando los efectos jurídicos del mismo.

Una vez mencionadas las condiciones que establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con respecto al contrato especial emergente, queda esbozada la problemática del tema objeto del presente trabajo, mismo que se enfoca en la precarización de los derechos del trabajador.

2.2 Análisis comparativo entre el contrato especial emergente y el contrato individual a tiempo indefinido

Para visualizar mejor el retroceso al cual nos lleva el empleo mediante el contrato especial emergente, es necesario analizar el contenido del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contrastada con la normativa del Código de Trabajo sobre el contrato individual a tiempo indefinido, mismo que reconoce el derecho a la estabilidad laboral, descanso obligatorio y a una indemnización justa en caso de despido intempestivo:

- Los dos primeros incisos del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, establecen claramente que este tipo de contrato es de carácter limitado, indicando que el plazo es de un año que se puede renovar por una ocasión por el mismo tiempo, lo cual atropella el principio de estabilidad laboral.

Si bien el objetivo de esta nueva modalidad de contratación es la sostenibilidad de la producción, es también cierto que constituye un retroceso para los derechos del trabajador debido a que, si retrocedemos aproximadamente cinco años, podemos recordar que mediante Acuerdo Ministerial No. 0088 de fecha 23 de abril de 2015, Carlos Marx Carrasco, Ministro del Trabajo, a esa fecha, dispuso entre otros, la prohibición para celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, sustentándose en las disposiciones señaladas en la Ley Orgánica de Justicia Laboral, promulgada mediante Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, misma que se emitió tomando en cuenta entre otros al artículo 284 de la Constitución de la República, que hace referencia a la estabilidad económica.

- Con respecto a la jornada laboral este tipo de contrato permite que las cuarenta horas laborables sean distribuidas en un máximo de seis días a la semana, lo cual contradice lo dispuesto en los artículos 50 y 51 del Código del Trabajo.
- Referente a la terminación del contrato, esta nueva modalidad contractual permite que el empleador termine la relación laboral de manera unilateral antes de cumplirse el plazo del

contrato, sin causa justificada de por medio, lo cual contradice lo establecido en el artículo 14 de Código de Trabajo, concerniente al contrato indefinido.

- Finalmente, las disposiciones de esta nueva modalidad de contratación, no son claras en cuanto al reconocimiento de la indemnización por despido intempestivo ya que: 1. Permite la terminación de contrato de forma anticipada y de manera unilateral sin causa justificada; y, 2. El artículo no nombra textualmente si el trabajador tiene derecho al pago por despido intempestivo, señalando únicamente que tendrá derecho a los pagos pendientes, a la bonificación por desahucio y demás beneficios de ley, dentro de los cuales puede estar la indemnización por despido intempestivo, sin embargo el texto del artículo da pie a varias interpretaciones al respecto, es decir que no existe claridad sobre este punto. Un ejemplo de ello es lo que se manifiesta en la Acción Pública de Inconstitucionalidad Nro. 49-20-IN, que analizo en el numeral 2.3 de este trabajo, donde los actores reclaman que esta nueva modalidad de contratación no contempla la indemnización por despido injustificado.

Para solventar esta incógnita es pertinente citar lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales, referente a los beneficios sociales del trabajador, donde señala que: “(...) *corresponden a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo (...)*” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

Los beneficios sociales que establece el documento emitido por el MRL son los siguientes:

- Afiliación a la Seguridad Social
- Pago por horas extras y suplementarias
- Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo
- Pago del fondo de reserva
- Vacaciones anuales
- Pago de la jubilación patronal
- Licencia por paternidad
- Licencia por maternidad
- Pago del subsidio por maternidad
- Pago de utilidades

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se puede decir que la indemnización por despido intempestivo no es parte de los beneficios sociales a los que tiene derecho el trabajador, puesto que constituye el pago que debe realizar el empleador en caso de un despido

injustificado, por lo tanto, el contrato especial emergente no reconoce este derecho al trabajador.

La indemnización por despido intempestivo, es una garantía a favor del trabajador, que otorga responsabilidad al empleador que despide sin justa razón, para que pague al empleado una indemnización que valora el trabajo y tiempo de servicio.

Una vez revisada la normativa acerca del contrato especial emergente y el contrato individual a tiempo indefinido, se puede realizar una comparación acerca de las condiciones de cada uno de estos tipos de contrato. Al respecto puedo resaltar tres importantes características que los diferencian radicalmente:

- La estabilidad
- Respeto del tiempo de descanso obligatorio
- La indemnización por despido intempestivo

Estas tres marcadas diferencias hacen que el empleador no dude en acogerse al contrato especial emergente para la contratación de su personal, evitando una mayor carga de responsabilidad patronal, de forma legal.

2.3 Posturas sociales entorno al Contrato Especial Emergente

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

La ley al respecto alivia la carga a los empleadores, permitiéndoles, por ejemplo, contratar por un tiempo determinado, sin tener que pagar indemnizaciones por despido intempestivo en caso de que éste fuera injustificado. La pretensión del contrato especial emergente es sin duda el incentivar a las empresas a seguir contratando personal a un costo menor.

El segundo criterio del contrato especial emergente acogido por los trabajadores y los defensores de trabajo, es totalmente opuesto al primero, ya que destaca el retroceso en materia de derechos del trabajador, debido a que se volvió a la inestabilidad laboral y liquidaciones que no contemplan el despido intempestivo, lo cual nos lleva a recordar el contrato a plazo fijo, eliminado hace casi cinco años de la legislación ecuatoriana.

Las noticias al respecto no se hicieron esperar y muestran datos interesantes acerca de la utilización de esta modalidad de contratación en el Ecuador, señalando:

“El 60% de las contrataciones laborales bajo “contrato emergente” se concentran en tres actividades. Estas son: agricultura y ganadería, industria manufacturera y comercio.”

En total, hasta el 3 de agosto, 671 empleadores usaron la nueva figura legal. Las provincias donde se registraron más modalidades de este tipo son: Pichincha, Guayas y Azuay.” (Comercio, 2020).

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

Siendo innegable que esta nueva modalidad de contratación vulnera los derechos del trabajador, existen varios actores que han presentado sus acciones ante la Corte Constitucional, demandando la inconstitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. A continuación, cito la noticia de prensa que muestra la cantidad de acciones presentadas en la Corte al respecto.

“En la Corte Constitucional se instaló hoy, jueves 29 de octubre de 2020, la primera audiencia por las demandas de inconstitucionalidad en contra de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del covid-19. En total suman 23 las acciones de este tipo que han sido presentadas por distintos sectores, según precisó la Corte a este Diario. La norma entró en vigencia el 22 de junio pasado, después de que la Asamblea la aprobó como un proyecto económico urgente. (...)

La audiencia está a cargo del juez Alí Lozada, quien dijo que las demandas tienen que ver con asuntos de fondo y forma. Durante la jornada participarán delegados del Gobierno y de la Procuraduría General del Estado. (El Comercio, 2020)

La Acción Pública de Inconstitucionalidad Nro. 49-20-IN, presentada por el Dr. Freddy Carrión Intriago, Defensor del Pueblo de Ecuador; Mgs. Harold Burbano Villareal, Coordinador General de Protección de Derechos Humanos; y, Ab. Alexandra Almeida Unda, Directora Nacional de Protección de Derechos de Personas Trabajadoras y Jubiladas, demanda entre otros, la inconstitucionalidad del artículo 19 referente al contrato especial emergente de la Ley de Apoyo Humanitario.

Los accionantes manifiestan que los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se encuentran en menoscabo de sus derechos en relación a los demás trabajadores que han sido contratados bajo el contrato indefinido, además mencionan que las condiciones del contrato especial emergente hacen que el trabajador no goce de estabilidad laboral y por tanto es incompatible con los derechos del trabajador establecidos en el numeral 2 artículo 11 de la Constitución.

Esto nos conduce a una reflexión acerca de la desigualdad de condiciones que puede existir dentro de una misma empresa, puesto que el contrato especial emergente al estar dirigido a las nuevas contrataciones, despoja de la misma protección laboral que gozan los trabajadores anteriormente contratados, al personal que se encuentra bajo esta nueva modalidad de contratación, siendo una práctica injusta.

Por otra parte los accionantes hacen referencia a la vulneración del artículo 82 de la Constitución, señalando que el contrato especial emergente compromete la seguridad jurídica, debido a que se presta para que las relaciones laborales existentes, como aquellas en las que se empleó el contrato indefinido, puedan ser cambiadas por esta nueva modalidad contractual, lo cual inobserva la aplicación de la norma más beneficiosa para la clase trabajadora, menciona también que este tipo de contratación no contempla el pago de indemnización por despido intempestivo, lo cual atropella lo establecido en el artículo 82 de la Constitución.

Tomando lo establecido en el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución, referente a los derechos del trabajador, indican que, con la nueva modalidad contractual, el trabajador se vería obligado a renunciar inconstitucionalmente a sus derechos laborales, inobservando el principio de favorabilidad, menciona que las condiciones laborales deben ser equitativas y satisfactorias y que las mismas se deben desarrollar a fin de proteger del desempleo, generando una vida digna y condiciones de vida adecuadas.

Con respecto a la jornada laboral los accionantes exponen que el contrato especial emergente vulnera los derechos del trabajador en lo relacionado al descanso forzoso semanal, puesto que distribuir las horas de trabajo en seis días a la semana, reduciendo el descanso obligatorio de 48 a 24 horas, contradice la ley. (Acción de Inconstitucionalidad Nro. 49-20-IN, 2020)

La acción mencionada anteriormente, constituye la demanda de los trabajadores de la sociedad que se ha visto presionada por sus empleadores para aceptar medidas que disminuyen sus derechos o condiciones precarias para conseguir un trabajo temporal.

El objetivo de la mayoría de trabajadores hoy por hoy es conseguir el sustento básico para su familia, sin importar las circunstancias ofertadas por el empleador, lo cual ha sido visto como una

oportunidad para exponer soluciones falsas de empleo que respaldan al empresario – empleador, descargando responsabilidad para con sus trabajadores y de esta forma reflejar gestión ante la crisis que vivimos actualmente.

CAPÍTULO III

3. LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y LAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIZACIÓN

3.1 ¿Qué es la precarización laboral?

La palabra precario proviene del latín “*precarius*” derivado del verbo “*precare*” que refiere a súplica, insuficiente, inseguro o inestable. (Diccionario de la Real Academia Española, 2014)

En el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, el significado de la palabra “precario” es *inestable, inseguro, revocable*. (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 1993)

La precarización en materia laboral constituye un atentado contra los derechos del trabajador, debido a que como señala su significado, forma un ambiente de inestabilidad e inseguridad para el empleado.

La precarización conduce a un ambiente laboral inseguro que no garantiza la estabilidad de los trabajadores, obligándolos a prestar sus servicios bajo condiciones de explotación, con bajos salarios, horarios extendidos y no remunerados lo que genera incertidumbre y preocupación, dando como resultado una baja calidad en las labores que desempeñan y una frustración continua.

3.2 Estadísticas de empleo adecuado y desempleo en Ecuador

Una muestra sobre la precarización laboral en el Ecuador, nos da el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, que, durante los meses de mayo y junio del año 2020, levantaron varios estudios acerca de la problemática laboral a consecuencia de la pandemia por el COVID-19. A continuación se muestra el gráfico comparativo sobre la tasa de empleo adecuado o pleno, de los meses marzo, junio, septiembre y diciembre del año 2019 y de lo registrado en los meses de mayo y junio del 2020.

Tasa de empleo adecuado/pleno según sexo: total nacional

En mayo-junio 2020, la tasa de empleo adecuado/ pleno se ubica en 17,6% para los hombres y 15,5% para las mujeres.

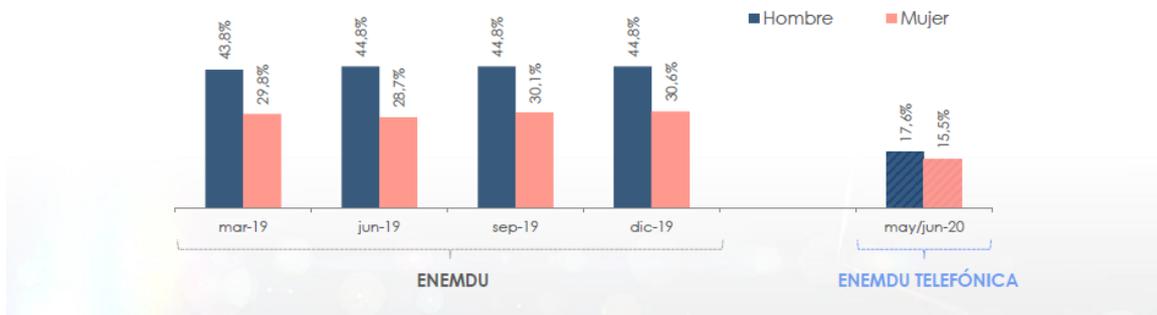


Gráfico 1 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)

En este gráfico se puede visualizar que los porcentajes de empleo adecuado registrados durante el año 2019 son superiores a los registrados en los meses de mayo y junio de 2020, lo cual refleja el impacto a nivel laboral a consecuencia de la crisis actual.

La decisión tomada por la mayoría de empleadores en este período fue la de menoscabar las condiciones laborales de sus empleados, respaldándose en la normativa establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pretendiendo generar estabilidad laboral a sus empleados, a cambio de limitar sus derechos.

El desempleo también es una causa que contribuye a la precarización de derechos del trabajador, debido a que es el motivo por el cual los mismos aceptan desesperadamente condiciones de empleo precarias para salir de su difícil situación y de esta forma conseguir el sustento económico para su familia.

A continuación, se muestra el gráfico comparativo sobre la tasa de desempleo de los meses marzo, junio, septiembre y diciembre del año 2019 y de lo registrado en los meses de mayo y junio del 2020.

Tasa de desempleo según sexo: Total nacional

En mayo-junio 2020, la tasa de desempleo se ubicó en 15,7% para las mujeres y 11,6% para los hombres.

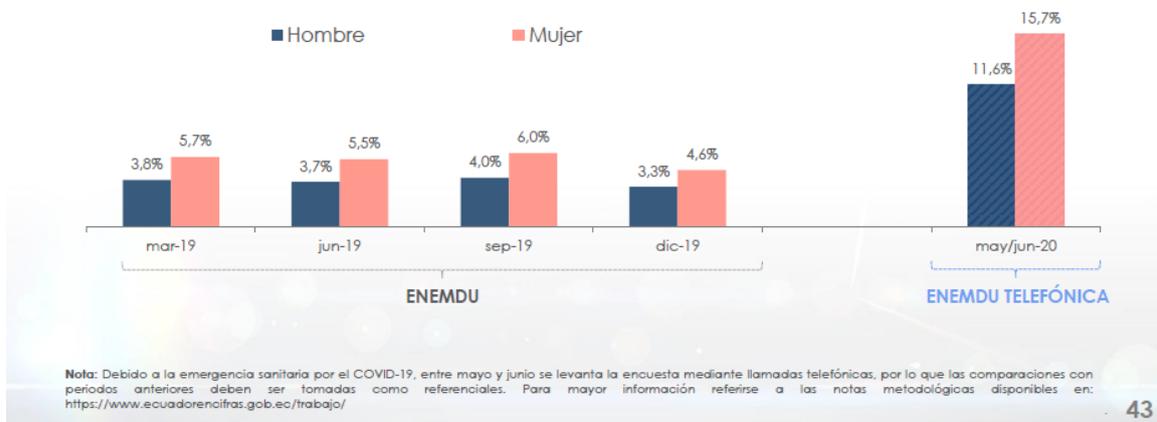


Gráfico 2 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)

Evidentemente la tasa de desempleo que muestra el gráfico anterior, es bastante mayor en los meses de mayo y junio de 2020, lo cual afectó definitivamente a la sociedad trabajadora que seguramente en la actualidad se encuentra trabajando bajo condiciones precarias que limitan sus derechos.

3.3 Políticas de flexibilización

Las políticas flexibilizadoras adoptadas por el Estado para combatir los problemas de empleo en el Ecuador a raíz de la pandemia causada por el COVID-19, fueron redactadas con el objetivo de mantener la estabilidad de las empresas, pero exponiendo la estabilidad de los trabajadores. El contrato especial emergente resucitó al contrato a plazo fijo y devolvió la inseguridad laboral menoscabando los derechos del trabajador. A continuación, me parece interesante citar un comentario acerca del surgimiento de las políticas flexibilizadoras en el mercado de trabajo:

“El surgimiento de las políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo se enmarca dentro de las reformas de carácter neoliberal que se implementaron desde fines de los años setenta en los países desarrollados con el objetivo de responder a los principales problemas que aquejaban a las sociedades de entonces, como eran el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación. Estas políticas han llevado a transformaciones importantes en el mundo laboral, y que se pueden observar en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, en la pérdida de poder adquisitivo y de la menor participación en el

ingreso nacional, además de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sostiene en la precarización de las condiciones de trabajo.” (Fernández, 2013)

Gran cantidad de empleadores acogieron esta precaria y nueva modalidad de contratación, obligando a miles de personas a acceder por necesidad, de tal forma que según publicación del diario “El País” de 2 de agosto de 2020 *“El 83 % de los trabajadores está desempleada o en la precariedad. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple los requisitos mínimos legales”*.³

Para el autor Bel Adell el término precarización: *“Se utiliza para señalar varios elementos que dejan al trabajador en una situación frágil como: a) la duración limitada del contrato temporal; b) los salarios que con frecuencia son inferiores y la ausencia de participación en beneficios no salariales; c) las mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones indefensión; d) las peores condiciones de trabajo; y e) la probabilidad de mayores de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas.”*

La duración limitada del contrato temporal, es un elemento que evita a los empleadores un costo mayor derivado de la contratación de una persona en cuanto a remuneraciones y beneficios a los que tendría derecho el trabajador en un contrato indefinido, como es la indemnización por despido intempestivo y la afiliación patronal en caso de cumplir con el tiempo establecido en la normativa.

Imponer un límite de tiempo en un contrato de trabajo que perfectamente podría contemplarse como indefinido, afecta no solo al trabajador sino a la misma empresa en el sentido de que necesita tiempo y recursos para capacitar al personal que va ingresando, sin embargo, los empleadores prefieren asumir ese tiempo y riesgo, antes de ofrecer mejores condiciones a su personal.

Los salarios inferiores y la ausencia en la participación en beneficios laborales, es un claro ejemplo de desigualdad que marca una diferencia importante en la seguridad del trabajador, pues el mismo se ve manejado como una ficha de juego a manos de su empleador, que no se atribuye las obligaciones patronales que debería.

Los obstáculos al momento de pretender reclamar los derechos de trabajador, surgen por la necesidad para no dejar de percibir una ganancia, en el caso del contrato especial emergente los trabajadores se encuentran en estado de indefensión debido a que la propia ley faculta a los empleadores para que precaricen las condiciones de trabajo de sus empleados, lo cual es inconstitucional a la vista de todos, menos del Ejecutivo.

³ Diario El País 2020

Las peores condiciones de trabajo y las prácticas contractuales abusivas de parte de las empresas, es una opresión injusta al trabajador, misma que con el contrato especial emergente a través de la Ley de Apoyo Humanitario, se vuelve legalmente permitida, pero totalmente fuera de los preceptos constitucionales.

4. CONCLUSIONES

- 4.1 De acuerdo a lo mencionado en este trabajo, puedo decir que, las disposiciones establecidas para el contrato especial emergente, del artículo 19 de la LOAH, contradicen al principio protector – regla de la condición más beneficiosa, principio de irrenunciabilidad de derechos y al principio de continuidad de la relación laboral, debido a las medidas flexibilizadoras del contrato, que a su vez precarizan los derechos del trabajador al limitar el plazo de la relación laboral, no respetar el tiempo de descanso obligatorio, permitiendo la terminación anticipada del contrato sin causa justificada y no incluyendo una indemnización por despido intempestivo.
- 4.2 Algunas empresas, con el fin de garantizar el trabajo para sus colaboradores y no tener que realizar despidos masivos por la falta de liquidez generada por la disminución en sus ingresos, se han visto en la necesidad de aplicar las nuevas modalidades de trabajo propuestas por el Gobierno nacional; sin embargo, otras empresas se están aprovechando de la necesidad de los trabajadores para imponerles condiciones poco aceptables y que no les permite sustentar las mínimas necesidades de sus familias. La situación actual que está atravesando el Ecuador y el mundo entero, ha generado que los trabajadores se vean obligados a aceptar condiciones laborales degradantes que vulneran sus derechos adquiridos en la Constitución del 2008, ya que no les garantiza estabilidad ni los beneficios que por ley les correspondería.
- 4.3 La precarización laboral es un problema del Estado y de todos, que no se puede aceptar, ya que constituye un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores, que no les permite sustentar las más elementales necesidades de sus familias, produciéndoles desgaste físico y emocional y por tanto genera inconformidad y un ambiente laboral poco saludable dentro de las empresas.

5. RECOMENDACIONES

- 5.1 Es prioritario que no se permita que se sigan aprobando leyes que vulneren los derechos de los trabajadores ya que se está dando un paso atrás en los avances conseguidos en materia laboral, lo cual genera inestabilidad económica, emocional y psicológica de los trabajadores que se sienten perjudicados al tener que laborar bajo condiciones inaceptables por necesidad. Es necesario que los actores de las diferentes acciones presentadas ante la Corte Constitucional, no dejen de sustanciar sus propuestas ya que el pronunciamiento de la Corte es necesario para defender los principios del trabajo y derechos laborales transgredidos y de esta forma frenar la actual situación precaria del trabajador.
- 5.2 Los empresarios deberían concientizar sobre la situación actual del país y analizar la importancia de la mano de obra de sus trabajadores, sin la cual no sería posible reactivar la economía y por tanto les ofrezcan estabilidad y condiciones laborales dignas que les permitan mantener a sus familias, lo que les generará tranquilidad y aportarán a la empresa con un trabajo de calidad.
- 5.3 El Gobierno debería: 1. Buscar nuevas alternativas para reactivar la economía del país; 2. Eliminar esta nueva modalidad de contratación (CEE); y, 3. Generar fuentes de trabajo que ofrezcan condiciones adecuadas a los trabajadores, ya que únicamente 3 de cada diez ecuatorianos tienen un trabajo estable, lo que desencadena en la descomposición de la sociedad al producirse más pobreza y delincuencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Acción de Inconstitucionalidad Nro. 49-20-IN. (2020).
- Alexy, R. (1993). *"Teoría de los Derechos Fundamentales"*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Mº de la Presidencia.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III*. Buenos Aires: Heliastra S.R.L.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>
- Comercio, E. (20 de Agosto de 2020). 5 971 personas bajo contrato 'emergente'; el costo por despido es bajo para las empresas. *El Comercio*.
- Constitución*. (2018).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*.
- Convenio Nro. 158 - OIT. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Obtenido de <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c158.html>
- Corte Nacional de Justicia. (2013). *Sentencia nº 0257-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 8 de Mayo de 2013*. Obtenido de https://vlex.ec/vid/593225282?_ga=2.252753997.517974257.1612066653-1410827948.1563133186
- De conceptos*. (2020). Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/precario>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 05 de 01 de 2021, de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Diario "El País". (2020). *Diario "El País"*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Diccionario de la Real Academia Española. (2014). *Diccionario de Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/principio>
- El Comercio. (29 de 10 de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/audiencia-demandas-inconstitucionalidad-ley-humanitaria.html>.
- Fernández. (2013). *Sobre la flexibilización laboral en Colombia y la precarización de empleo*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwje5ouf4qnuAhXqM1kFHe9->

CYkQFjAAegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fdpp%2Fv10n1%2Fv10n1a08.pdf&usg=AOvVaw1MkpgjBLZvhQX65u7lcdyK

Gavidia, A. G. (2011). *Código Laboral Comentado*. Loja: DYKINSON, S.L.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020).

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Beneficios Sociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>

Naciones Unidas. (2020). Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas. (2020). Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Observación General Nro. 18 - ONU. (2005). *Observación general Nro. 18 sobre el derecho al trabajo*. Obtenido de <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>

Organización Internacional de Trabajo. (2020). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C168

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Documento final del Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para luchar contra el Empleo Precario*. Obtenido de https://www.ilo.org/actrav/info/WCMS_179789/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*.

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado el 30 de 11 de 2020, de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Rodríguez, P. (1978). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires.

Sentencia Corte Constitucional Nro. 093-14-SEP-CC. (2014).

Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito.

Vélez, M. A. (2012). Sobre la Flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Sobre la Flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*.

GLOSARIO

Trabajador:	Es la persona que presta sus servicios de forma subordinada al empleador, por una retribución a cambio.
Empleador:	Persona natural o jurídica que contrata a uno o varios trabajadores para que realicen actividades relacionadas a su empresa o negocio.
Principios:	Normas fundamentales de una ciencia.
Derechos:	Son las facultades reconocidas a un individuo en razón de la naturaleza, contrato, etc.
Políticas:	Son las medidas tomadas por actores que gozan de poder para tomar decisiones para organizar una sociedad.
Irrenunciabilidad:	Que no puede renunciarse debido a la prohibición del ordenamiento jurídico.
Intangibilidad:	Es lo que no se puede y no se debe tocar.
Estabilidad:	Que se mantiene en el tiempo.
Precarización:	Disminución o menoscabo de condiciones.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Morales Navarrete Adriana Cristina, con C.C: # 1713727152 autora del trabajo de titulación: **Un análisis crítico del Contrato Especial Emergente en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 11 de marzo de 2021

f. _____

Morales Navarrete Adriana Cristina

C.C: 1713727152



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS / TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Un análisis crítico del Contrato Especial Emergente en el Ecuador		
AUTOR (ES):	Adriana Cristina Morales Navarrete		
REVISOR (ES) TUTOR (ES):	Ab. Luis Eduardo Franco Mendoza, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de marzo del 2021	No. DE PÁGINAS:	24
ÁREAS TEMÁTICAS:	Modalidad de contratación, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario		
PAABRAS CLAVES /KEYWORDS:	Precarización, empleo adecuado, desempleo, inestabilidad laboral, irrenunciabilidad, principios laborales, derechos del trabajador.		
RESUMEN / ABSTRACT:	<p>El análisis del contrato especial emergente, materia del presente trabajo de titulación, tiene como objetivo primeramente visualizar los principios del derecho laboral, contenidos en la normativa internacional y doctrina aplicable, lo cual expondrá la base sobre la cual se fundamentan los derechos del trabajador. Posteriormente se estudiará el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, donde se encuentran establecidas las disposiciones inherentes a esta nueva modalidad de contratación, por otro lado, se revisará la normativa establecida en el Código del Trabajo referente a las condiciones del contrato individual a plazo indefinido, con el fin de observar si la normativa del contrato especial emergente se alinea con los derechos del trabajador que son parte de la Constitución de la República. Adicionalmente se pretende descubrir las posturas sociales acerca de esta nueva modalidad de contratación, la aplicación de la misma a partir de su puesta en vigencia y las acciones presentadas por actores y defensores del trabajo. Se pretende establecer si con la aplicación del contrato especial emergente existe o no precarización de los derechos del trabajador, para lo cual se mostrarán estadísticas importantes acerca del empleo adecuado y desempleo antes y durante la aplicación de esta modalidad contractual. Finalmente, con la toda la información presentada, se elaborarán conclusiones objetivas y recomendaciones sobre el tema del presente trabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0984358622	E-mail: adricris89@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Toscanini Sequeira Paola María		
	Teléfono: +593-4420950		
	E-mail: paolats77hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE LA BIBLIOTECA			
No. De registro en base de datos:			
No. De clasificación:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			