

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

Contrato especial emergente y su ilegalidad en su aplicación en el ámbito laboral.

AUTORA:

Freire Cedeño Yorelis Esther

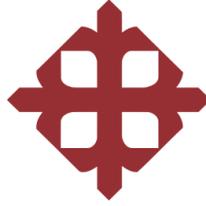
**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA**

TUTOR:

Ab. Bedrán Plaza Abraham Eduardo

Guayaquil, Ecuador

17 de enero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
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 Freire Cedeño, Yorelis Esther como requerimiento para obtención del Título de Abogada.

TUTOR

f.  firmado electrónicamente por:
**ABRAHAM EDUARDO
BEDRAN PLAZA**

Ab. Bedrán Plaza Abraham Eduardo

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Mgs

Guayaquil, a los diecisiete días del mes de enero del año 2025.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Yorelis Esther Freire Cedeño

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Contrato especial emergente y su ilegalidad en su aplicación en el ámbito laboral**, previo a la obtención del título de **Abogada**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los diecisiete días del mes de enero del año 2025.

LA AUTORA:

f. _____

Yorelis Esther Freire Cedeño



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Yorelis Esther Freire Cedeño

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Contrato especial emergente y su ilegalidad en su aplicación en el ámbito laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los diecisiete días del mes de enero del año 2025.

LA AUTORA:

f. _____

Yorelis Esther Freire Cedeño



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

CORRECCION FREIRE

2%
Textos sospechosos

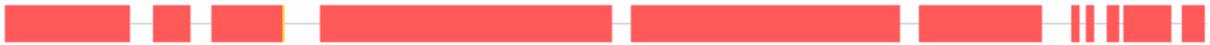
84% Similitudes (Ignorado)
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: CORRECCION FREIRE.docx
ID del documento: 947404612577f37b7cfbac7762ac56b57f0c33c5
Tamaño del documento original: 41,1 kB
Autores: []

Depositante: Abraham Eduardo Bedrán Plaza
Fecha de depósito: 20/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/2/2025

Número de palabras: 5750
Número de caracteres: 37.243

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento arreglado (1) FREIRE CEDEÑO YORELIS.docx Documento arr... #104441 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 14 fuentes similares	84%		Palabras idénticas: 84% (4841 palabras)
2	documento arreglado plagio e.docx documento arreglado plagio e #317603 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 13 fuentes similares	28%		Palabras idénticas: 28% (1526 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
----	---------------	-------------	-------------	-------------------

TUTOR:

f.  firmado electrónicamente por:
**ABRAHAM EDUARDO
BEDRAN PLAZA**

LA AUTORA:


f. _____

Yorelis Esther Freire Cedeño

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, mi fuente de fortaleza, por guiarme siempre en el cumplimiento de mis metas y por mantener mi fe firme.

Agradezco a los tesoros que me ha regalado, que son mi familia. A todos ellos dedico este trabajo.

Mi gratitud infinita a mi padre, Ramiro Freire, y a mi madre, Raquel de Freire, por su amor incondicional y constante respaldo.

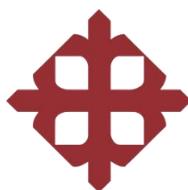
Agradezco profundamente a mi hermano Santiago Freire, quien ha estado a mi lado en todo momento, brindándome su apoyo, enseñanzas y motivación para continuar hacia el porvenir.

También doy gracias a mi hermano Diego Freire y a mi hermana Katherine Freire por estar siempre presentes.

Los amo y les agradezco con todo mi corazón.

Agradezco a la Universidad Católica, donde adquirí conocimientos valiosos, y a todos mis profesores que contribuyeron a mi formación académica.

Yorelis Esther Freire Cedeño



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

MGS. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS,
DECANO

f. _____

MGS. ÁNGELA MARIA PAREDES CAVERO,
COORDINADORA DE AREA

f. _____

MGS MARÍA PAULA RAMÍREZ VERA,
OPONENTE

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: Semestre B 2024
Fecha: Enero 2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación "*La Ilegalidad en la aplicación del Contrato Especial Emergente en el ámbito Laboral Ecuatoriano*" elaborado por la estudiante Daniel Agustín Rivera Viteri, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de *10 (Diez)* lo cual lo califica como *APTO PARA LA SUSTENTACIÓN*



Escaneado electrónicamente por:
**ABRAHAM EDUARDO
BEDRAN PLAZA**

Activar Windows
Ve a Configuración para ac

INDICE

AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.1.1 Formulación del problema de investigación.....	3
1.2 Objetivos	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos específicos.....	4
1.3 Delimitación de la investigación	4
1.3.1 Objeto de estudio.....	4
1.3.2 Campo de acción.....	4
1.3.3 Periodo.....	4
1.4 Justificación	4
CAPÍTULO II	5
DESARROLLO	5
2.1 Contexto de la pandemia y su impacto laboral	5
2.2 El contrato especial Emergente	6
2.3 Características principales del contrato especial emergente	6
2.4 Pandemia por Covid-19 y su impacto económico global en Ecuador	7
2.5 La intangibilidad de los derechos laborales y el contrato especial emergente	8
2.6 Problemática de estabilidad laboral frente a emergencias	9
2.7 Principios y Derechos Laborales Vulnerados en el Contrato Especial Emergente	9
2.8 Marco normativo	10

2.9 El contrato Especial Emergente y la precarización laboral.....	11
2.10 Análisis Jurisprudencial sobre el contrato especial emergente emitido por la Corte Constitucional del Ecuador	12
2.11 Caso Práctico - Vulneración De La Estabilidad Laboral	13
2.12 Estudio Comparado: Contratos Especiales Emergentes en Situaciones de Emergencia en Chile, Perú y Ecuador	14
<i>CAPÍTULO III</i>	16
<i>PROPUESTA</i>	16
<i>CONCLUSIONES</i>	18
<i>RECOMENDACIONES</i>	19
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</i>	20
<i>ANEXOS</i>	22

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	15
----------------------	-----------

RESUMEN

Se realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la ilegalidad y vulneración de los derechos laborales a partir de la implementación del contrato especial emergente. La investigación fue de carácter cualitativo, utilizando técnicas como la revisión bibliográfica, el análisis jurídico y el estudio comparado con legislaciones de otros países como Chile y Perú. Se encontró que, aunque el contrato especial emergente fue una respuesta a la crisis por COVID-19, su aplicación generó inseguridad en los derechos laborales, especialmente en lo relacionado con la estabilidad en el empleo y las condiciones salariales.

Se determinó que la medida no incluyó suficientes mecanismos de protección social, dejando a muchos trabajadores en una situación vulnerable, particularmente en sectores como el turismo y el comercio. Además, los ajustes salariales y la reducción de jornadas laborales afectaron negativamente a los sectores más débiles de la población trabajadora, incrementando la informalidad y el subempleo. La investigación propone reformas que aseguren un equilibrio entre la flexibilización laboral y la protección de los derechos laborales. Se concluye que es urgente desarrollar políticas laborales que contemplen no solo la flexibilidad, sino también medidas de protección social efectivas.

Palabras clave: Contrato especial emergente, derechos laborales, flexibilización laboral, protección social, Ecuador.

ABSTRACT

An investigation was carried out whose objective was to analyze how the implementation of this contractual modality in Ecuador violates labor rights. The research was qualitative in nature, using techniques such as bibliographic review, legal analysis and comparative study with legislation from other countries such as Chile and Peru. It was found that, although the emerging special contract was a response to the economic crisis caused by the COVID-19 pandemic, its application generated insecurity in labor rights, especially in relation to employment stability and salary conditions.

It is expected that the measure does not include sufficient social protection mechanisms, leaving many workers in a vulnerable situation, particularly in sectors such as tourism and commerce. Furthermore, wage adjustments and reductions in working hours will negatively affect the weakest sectors of the working population, increasing informality and underemployment. The investigation proposes the elimination of article 19 of the Organic Law of Humanitarian Support and suggests reforms that ensure a balance between labor flexibility and the protection of labor rights. It is concluded that it is urgent to develop labor policies that contemplate not only flexibility, but also effective social protection measures.

Keywords: Emerging special contract, labor rights, labor flexibility, social protection, Ecuador

INTRODUCCIÓN

En tiempos de crisis económica, los gobiernos frecuentemente toman medidas extremas para abordar las consecuencias negativas para el empleo y la economía. Una de estas iniciativas es el desarrollo de contratos especiales, que tienen como objetivo flexibilizar las condiciones laborales para impulsar la recuperación económica. En Ecuador, el contrato especial emergente fue incorporado al sistema legal en el país, como resultado a catástrofes naturales, con el fin de crear condiciones laborales urgentes para promover el empleo y principalmente la reactivación económica (García & Pangol, 2022).

Sin embargo, la introducción de este tipo de contrato causó serias preocupaciones a su legalidad y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores. La reducción de la jornada laboral, la duración limitada del contrato y las variaciones de las condiciones de trabajo y los diversos contratos internacionales aceptados por el país.

Básicamente, al elaborar el presente trabajo de investigación se pretende evaluar aspectos ilegales de un contrato especial emergente en el régimen legal ecuatoriana, en particular si este tipo de contrato viola los principios básicos, como la estabilidad del trabajo, y otros derechos inalienables del trabajador.

Este tipo de contrato ha sido criticado por la disparidad de poder entre trabajadores y empleados. Aunque el contrato tiene como objetivo ofrecer a las empresas flexibilidad durante situaciones de emergencia, los trabajadores se encuentran en una posición vulnerable debido a la falta de estabilidad y la perspectiva de despidos abruptos, lo que genera ansiedad. Esto es contrario a las disposiciones constitucionales que garantizan la inalienabilidad de los derechos de los trabajadores, según señala el artículo 326 de la Constitución de Ecuador¹(Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008), que garantiza que los trabajadores no pueden ceder ni disminuir sus derechos mediante acuerdos unilaterales, como los que establece el contrato especial emergente.

¹ Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

²Durante la catástrofe provocada por la pandemia de COVID-19 se generó un contrato emergente único que todavía es aplicable en la actualidad. Este contrato nació para contribuir a garantizar la sostenibilidad de la producción en circunstancias extraordinarias, permitiendo a los puestos de trabajo firmar contratos de trabajo por un máximo de un año, con una única renovación de igual duración.

Las condiciones legales para este tipo de contrato sobre el monitoreo de las horas de trabajo son una gran preocupación para la sociedad. Una de las principales diferencias frente a otros tipos de contratos es que se puede distribuir en seis días durante un período de 40 horas a la semana de acuerdo con el artículo 19 de la LOAH. La Organización Internacional del Trabajo determina que los trabajadores tendrán que disfrutar de lo que no es menos de 24 horas a la semana para descansar sin interrupción.

La legislación ecuatoriana, al flexibilizar la jornada laboral, no sólo viola estos estándares internacionales, sino que también permite extender los puestos de trabajo, incluso con fines semanales, sin una compensación adecuada por las horas extras, lo que vulnera derechos laborales fundamentales y puede derivar en situaciones de abuso y explotación.

1.1.1 Formulación del problema de investigación

¿De qué manera el uso del contrato especial emergente contradice los derechos de los trabajadores ecuatorianos?

² Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar la ilegalidad y vulneración de los derechos laborales a partir de la implementación del contrato especial emergente.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analizar los rasgos del contrato especial que surge en base a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Luchar contra la Crisis Sanitaria Causada por el COVID-19, además de cómo su puesta en marcha ha provocado disputas legales en el entorno de trabajo. Llevar a cabo una investigación contrastando las normativas laborales de otras naciones respecto al empleo de contratos especiales en circunstancias de emergencia, para la protección de los derechos de los trabajadores.
- Sugerir una modificación o reforma jurídica para suprimir el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y implementar acciones para asegurar la salvaguarda de los derechos laborales de acuerdo con las regulaciones internacionales y las normativas nacionales.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Objeto de estudio

El propósito de este estudio es estudiar el contrato especial emergente para tratar que determina los términos del contrato y su impacto frente a derechos laborales.

1.3.2 Campo de acción

La investigación se extiende desde 2020 hasta 2025, desde el acuerdo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en 2020 hasta el presente.

1.3.3 Periodo

El periodo de la investigación abarca los años 2020 a 2025.

1.4 Justificación

Este estudio es importante debido a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en Ecuador, que puede verse afectado por la implementación de un nuevo

contrato especial. En el contexto de la cuestión de este tipo de contrato y sus posibles consecuencias negativas frente a la situación legal de los trabajadores, ya que se considera que, no genera una compensación apropiada para el trabajo adicional y viola las normas internacionales como el Acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo C -106, que garantiza semanalmente Relajación y estabilidad del trabajo.

CAPÍTULO II

DESARROLLO

2.1 Contexto de la pandemia y su impacto laboral

El Covid-19 jugó un papel importante en el cambio de dinámica social y económica.

En 2019, el índice de desempleo en el país aumentó significativamente y alcanzó el 5,6 % de la actividad financiera. Según el Instituto Nacional de Estadísticas dieron evidencia de un grave impacto financiero en la crisis de la salud, causando inestabilidad en el mercado laboral y una mayor incertidumbre en la industria muy especial.

En este sentido, el contrato especial emergente se implementó como una herramienta organizacional para tratar la crisis financiera causada por Covid -19. El objetivo principal era reducir el desempleo y proporcionar opciones de flexibilidad de trabajo. Las empresas intentaban ajustar sus accionares ante la grave incertidumbre financiera generada en dicha epoca. Según los datos de INEC, este intento se implementó en un momento importante, cuando las tasas de desempleo alcanzaron su punto máximo y se vieron afectadas principalmente por las divisiones más exageradas de la economía.

Sin embargo, la adopción de acuerdos especiales emergentes condujo a un sólido debate sobre el trabajo y los derechos de los trabajadores. Las empresas expresaron su estimación como una solución temporal para evitar la bancarrota, mientras que algunas plantearon la cuestión de la posibilidad de crear un rendimiento incierto. Esta situación contractual destacó la necesidad de mantener el empleo y resaltar la contradicción de proteger los derechos básicos de los trabajadores.

2.2 El contrato especial Emergente

El contrato emergente es una forma de acuerdo de empleo en la ley orgánica para el apoyo humanitario utilizado principalmente para tratar la crisis de salud en Ecuador. García y Pangol tienen la intención de reducir el impacto financiero para garantizar actividades de empleo y productivas que creen actividades de empleo y productivas en emergencias de salud.

Como se muestra en el artículo 1 de la ley, el período inicial de este acuerdo es un año, una vez más, la opción de renovación, capaz de aumentar el máximo durante dos años. Su aplicación está diseñada para condiciones inusuales como la expansión de la compañía, un nuevo registro de inversión o un aumento en la oferta de bienes y servicios debido a la alta demanda.

Este acuerdo proporciona tanto el bono como el horario completo durante al menos 20 horas y limitar un máximo de 40 horas a la semana. La carga laboral diaria puede no ser más de 8 horas, y los empleados tienen derecho a descansar durante al menos 24 horas de continua semanalmente. Aunque el código de trabajo debe ser trabajo adicional, existen problemas en su uso adecuado, ya que algunos empleados pueden extenderse hoy sin una compensación completa para un trabajo adicional.

Una de las principales objeciones al contrato especial emergente es su posible afectación al principio de estabilidad laboral, establecido en el artículo 326 de la Constitución de Ecuador. Este principio reconoce el derecho de los trabajadores a conservar sus empleos y a estar protegidos frente a despidos arbitrarios.

2.3 Características principales del contrato especial emergente

Este tipo de contrato es una especie de acuerdo de empleo dedicado destinado a responder a condiciones inusuales y aumentar el avivamiento económico durante los desastres en todo el país que se dio como consecuencia de la pandemia. Este acuerdo puede durar hasta un año con una opción de renovar por un período adicional de hasta dos años.

El horario de trabajo puede ser parcial o completo, y se distribuye al menos 20 y 40 horas a la semana y no más de ocho horas al día. Además, el derecho se otorga durante el período de descanso semanal, donde se exceden las horas en el contrato, y se compensará en virtud del Artículo 55 de la Ley Laboral. Sin embargo, este acuerdo se ha interrogado porque en algunos casos una semana de la semana puede aumentar el costo

del trabajo adicional sin una compensación suficiente para el fin de semana, lo que viola los derechos básicos, como la relajación semanal y los beneficios de los trabajadores.

Del mismo modo, el enfoque de los derechos de los trabajadores puede verse afectado por el hecho de que el acuerdo puede no confirmarse debido a la renovación del contrato o la oposición, especialmente si trabajan durante muchas horas sin una compensación suficiente. Aunque el diseño del nuevo contrato se ha creado para tratar la crisis financiera causada por Covid-19, esto ha creado problemas legales. Aunque su uso está diseñado para circunstancias excepcionales, su duración puede ser más alta que la fecha límite requerida, lo cual está mal en su carácter transitorio. La falta de claridad en su período conduce a la confusión entre los trabajadores, que pueden cambiar sus condiciones de trabajo sin arreglos previos o garantías básicas, como una compensación adicional o una compensación semanal por la relajación, lo que afecta directamente sus derechos.

Además, el contrato emergente aclara el peligro del principio de estabilidad del trabajo, que es una columna básica de la ley laboral, cuyo objetivo es mantener la consistencia en relación con el empleo y proteger a los empleados de operaciones de separación no controladas o justas. En este sentido, el artículo 188 de la ley laboral en Ecuador estableció la protección de los trabajadores de la separación temprana, y obligó al empleador a compensar el tiempo de servicio si el contrato no se finaliza. Sin embargo, la naturaleza temporal y flexible del contrato especial emergente podría facilitar la desvinculación de los trabajadores sin el reconocimiento de estos derechos indemnizatorios, dejando a los empleados en una situación de mayor vulnerabilidad.

2.4 Pandemia por Covid-19 y su impacto económico global en Ecuador

Se puede realizar un examen más amplio del impacto económico, centrándose en industrias clave como la agricultura, el turismo y los servicios. Por ejemplo, con el alto nivel de recesión económica, el producto interno bruto en la región con altos niveles de informales (Banco Mundial, 2021). El Fondo Monetario Internacional (FMI) clasificó la crisis financiera creada por la epidemia como la más peligrosa de la Gran Recesión. En América Latina, las economías firmaron un promedio de 7.7 %, mientras que el PIB, Ecuador disminuyó en un 7,8 % en 2020, condujo a una de las peores crisis financieras en el contrato.

Muchas compañías tuvieron una pérdida de ingresos significativa, lo que cambió el colectivo y el salario. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (IC), el

desempleo alcanzó el 3.3 %, mientras que los trabajadores informales alcanzaron el 5 %. Estos números publican la inseguridad estructural del mercado laboral de Ecuador contra una gran cantidad de desastres.

El mercado laboral oficial tuvo un gran impacto en la crisis de la salud, lo que enfatizó la necesidad de tomar medidas gubernamentales inusuales. En esta situación, en junio de 2020 se aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, introduciendo el Contrato Especial Emergente como una forma de mitigar las consecuencias nocivas de la pandemia en el trabajo. Esta nueva figura contractual ofreció a las empresas una herramienta de adaptación que les permitió cambiar aspectos como los horarios de trabajo y los niveles salariales (LOAH, 2020).

Desde una perspectiva doctrinal, autores como De la Torre y Martínez (2021) la flexibilidad laboral puede ser beneficiosa durante una crisis, pero solo si va acompañada de garantías de estabilidad a largo plazo. En este sentido, los analistas cuestionaron el acuerdo especial que surge de los estándares constitucionales, como la seguridad laboral y la prohibición de la separación improductiva, que no es compatible con la ley actual.

2.5 La intangibilidad de los derechos laborales y el contrato especial emergente

La pandemia tuvo un fuerte impacto en la economía de Ecuador y el mercado laboral debido a la crisis de la salud. Para detener la propagación del virus, el gobierno de Ecuador ha aceptado medidas, como la prohibición y el cierre de las fronteras, así como las restricciones en la salud de la población. (Piña y asistente, 2021)

En respuesta a este puesto, el ex presidente Lenin Moreno anunció la ley orgánica del apoyo humanitario para la Asociación Nacional de Legislativa para reducir las consecuencias de la crisis financiera causada por la enfermedad. En esta lista, que se publicó en el registro complementario oficial 229 el 22 de junio de 2020, se definieron muchos procedimientos para resolver los efectos financieros de las emergencias de salud (Chytchua et al., 2020).

Este tipo de contrato nació en caso de emergencia, para la creación de nuevos proyectos, líneas comerciales, productos o servicios, extensiones comerciales, cambios en Giros en actividades, un acuerdo de empleo personal específico para aumentar la oferta, un acuerdo de empleo de personalidad específico de individuos naturales o legales, ambos son nuevos y actuales o en las actividades del propietario el trabajo.

2.6 Problemática de estabilidad laboral frente a emergencias

En el artículo 66 de la Constitución de Ecuador, el principio de la estabilidad del trabajo reconocido garantiza el derecho de mantener el empleo de los trabajadores y protegerlos de la separación no gloriosa. Sin embargo, la aparición especial y emergente del contrato especial emergente crea la presión básica de este principio constitucional, y no directamente inconsistente, sino al interpretar la estabilidad en el trabajo y las consecuencias de la aplicación práctica (Sánchez, 2021).

Aunque un cierto período de contratos no viola el principio de estabilidad, sino al cambiar las condiciones de trabajo tradicionales, proporciona el factor de inseguridad en el trabajo. La elasticidad del acuerdo de emergencia no elimina el principio de estabilidad, pero se adapta a la nueva realidad, que debe ser revaluada de protección constitucional en condiciones económicas excepcionales sin violación directa de los derechos laborales requeridos.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo instó a los países a poner leyes que garanticen la protección de trabajadores y trabajadoras en caso de emergencia.

El análisis comparativo de otros países en otros países de la región hará que esta sección sea valiosa. Un ejemplo de esto es Chile, que llevó a cabo el "programa de protección del empleo" en respuesta a la crisis de la enfermedad causada por la enfermedad. Detenga esta solución para presentar un sistema de contrato temporal para el contrato, lo que permitió a los propietarios reducir las horas de trabajo, y los trabajadores obtuvieron subvenciones parciales al estado para lograr sus ingresos.

A diferencia del Acuerdo Ecuador, que se centró en hacer que las condiciones de trabajo sean más flexibles, el modelo chileno adoptó un enfoque más equilibrado, incluidas las medidas de apoyo financiero directo para empresas y trabajadores. Esto permitió mantener el empleo y reducir el impacto financiero de las familias (Perez, 2022).

2.7 Principios y Derechos Laborales Vulnerados en el Contrato Especial Emergente

Bajo la Ley Organica de apoyo humanitario, este tipo de contrato en Ecuador fue criticado por crear conflictos entre los principios laborales y los derechos básicos, como la irrenunciabilidad y la intangibilidad. Estos principios incluyen que los derechos de los

trabajadores no pueden modificarse o abandonarse a través de un acuerdo personal o colectivo en los derechos de los trabajadores para garantizar la igualdad en las relaciones laborales.

El uso de un acuerdo temporal entra en una contradicción de estos principios, ya que indicó anteriormente una violación de los derechos especificados en las leyes nacionales y los acuerdos internacionales de derechos humanos. Este enfoque se debe a la protección de los derechos de los trabajadores, que se oponen al principio del progreso, que prohíbe la reducción de los derechos comunes (carbono, 2021)

La posibilidad de firmar un contrato con un período máximo de un año, solo una vez renovable, debilita la estabilidad del empleo durante el mismo período y amenaza la seguridad del trabajo. La naturaleza de la tierra de este tipo de acuerdo es el límite inherente del trabajo permanente para trabajar, lo que desafía el principio de inevitabilidad.

El trabajo es el derecho a mantener un trabajo y el derecho a mantener un trabajo, debería alcanzar beneficios a largo plazo, como vacaciones, pensiones y subvenciones. La flexibilidad que permite este modelo, con un plazo máximo de dos años, genera incertidumbre en los trabajadores, especialmente en cuanto a la posibilidad de despido y a la temporalidad del empleo. Esto crea un desequilibrio económico, lo que contradice el derecho constitucional al trabajo como un medio para la estabilidad personal y familiar (Salazar, 2022)

2.8 Marco normativo

El Artículo 20 de la LOAH regula las condiciones para el final del contrato emergente, que contiene información detallada sobre los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores. Para mantener la actividad financiera, este acuerdo se presentó como una solución flexible para reducir las consecuencias de la crisis financiera, que se modificaron con las horas de trabajo, la duración del contrato y otras condiciones de trabajo.

Sin embargo, el sindicato y los expertos, indicaron que este tipo de contrato, en lugar de proteger a los trabajadores, contribuye a la incertidumbre en el trabajo. Se ha observado que estas reglas producen derechos de trabajo básicos, como la estabilidad del trabajo y la protección de una separación injusta.

El análisis comparativo de las reglas de otros países de la región puede enriquecer el debate. Por ejemplo, en Chile, se presentó un acuerdo temporal con condiciones

específicas entre todas las partes del país (o el continente), lo que podría dar un punto para comparar el eclipse del contratista privado en Ecuador.

2.9 El contrato Especial Emergente y la precarización laboral

El Contrato Especial Emergente creado para responder a la crisis financiera y de salud en Ecuador han creado un debate sobre las posibles consecuencias debido a la incertidumbre en el trabajo. El objetivo de este tipo de acuerdo es proporcionar flexibilidad en las relaciones laborales, lo que ofrece una función temporal en la incertidumbre de las empresas. Sin embargo, los efectos negativos de la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores (Beenavids, 2006) han sido criticados.

Este acuerdo suele ser un período específico, generalmente hasta un año, con circunstancias excepcionales. Además, permite la modificación de los días hábiles y termina rápidamente sin aplicar una compensación en el acuerdo tradicional. Estas características se consideran beneficiosas para los empleadores, pero también han proporcionado una baja falta de trabajadores, que tienen que lidiar con la estabilidad de los pequeños trabajos.

La principal crítica de este modelo puede debilitar los derechos específicos de los trabajadores anteriores, ya que las condiciones que generalmente proporcionan son menos convenientes que otros tipos de acuerdos. Puede limitar la flexibilidad para los empleadores la capacidad de hablar sobre las buenas condiciones de los trabajadores, influir en la fuerza de su organización y mantenerlos en una inseguridad más. También existe el riesgo de que las empresas elijan en lugar de darles más trabajadores estables debido al bajo costo de este tipo de contrato, lo que contribuye a la incertidumbre (Benach et al., 2023).

Este tipo de contrato permite a las empresas superar los períodos financieros difíciles sin adoptar una gran cantidad de separación y facilitar la formación de trabajadores, de lo contrario informalmente. Sin embargo, estos beneficios deben considerarse en términos de posible desigualdad para establecer este acuerdo, en cuyo caso, los trabajadores deben presentarse a esta posición en condiciones más negativas que el acuerdo de trabajo tradicional.

2.10 Análisis Jurisprudencial sobre el contrato especial emergente emitido por la Corte Constitucional del Ecuador

En el caso No. 38-20-IN, la Corte Constitucional del Ecuador examina una demanda interpuesta por Raúl Estupiñán Tello Benalcázar contra disposiciones de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”, promulgada en respuesta a la emergencia sanitaria por la pandemia. La apelación se presentó acusando las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores el derecho de violar los derechos de laborales.

El demandante enfatizó que la norma tratada se opone a los derechos determinados en la carta magna del país, además, se enfatiza la importancia del tribunal de la corte (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). La acción se centra en los artículos 16, 18, 19, 20, 21 y 23 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues el demandante alega que dichas cláusulas impactan lesivamente los derechos laborales de los trabajadores.

Primero, se hace la pregunta al Artículo 16, que crea canales para alcanzar el contrato sobre el cambio en las condiciones de trabajo para evitar el paladar colectivo de trabajadores y empleados. La solicitud dice que el artículo puede reducir la inseguridad en el trabajo y los derechos laborales, amenazar la estabilidad financiera de los trabajadores y violar los principios de igualdad en la Constitución.

Se afirma que la demanda de los derechos de los trabajadores lesionó gravemente en los materiales de trabajo, lo que permite que los contratos emergentes y los cambios por día funcionen como una excepción a la crisis de salud. Reducir las horas de trabajo reducirá los ingresos, lo que puede reducir las contribuciones del Seguro Social y resolver la salud de los empleados y sus beneficios. Estas medidas permitirán a los trabajadores realizar cambios importantes en las condiciones de trabajo sin su claro consentimiento, violar los derechos inevitables de los empleados y violar la imaginación de los derechos de los trabajadores abstractos. En este sentido, la ley puede abandonar a los trabajadores para abandonar sus derechos básicos sin negociaciones.

Por otro lado, el artículo 21 se planteó a la pregunta, que sufre obstáculos a la interacción de la evaluación de vacaciones. El propietario de la petición afirmó que este fallo viola el concepto del progreso de los derechos laborales porque rechaza la libertad de elegir su tiempo de relajación.

Al recibir este reclamo, el tribunal constitucional estudia los requisitos procesales y básicos, mientras se asegura de que este procedimiento se levante en el período mencionado y se estableció correctamente. Este estudio incluye considerar los derechos que se han violado, así como la posible evaluación constitucional de los artículos que se han librado a la luz del marco organizacional actual del empleo.

Para garantizar el dominio de la Constitución, el Tribunal debe evaluar si las disposiciones de las leyes difíciles se oponen a los derechos básicos de los trabajadores, como el trabajo suave, la estabilidad del empleo, la igualdad, el no conflicto y el Seguro Social. En este sentido, el tribunal debe equilibrar la necesidad de implementar medidas excepcionales debido a la crisis de salud que los trabajadores necesitan para proteger a los trabajadores y los derechos sociales.

El caso analizado ofrece una oportunidad importante para analizar las restricciones impuestas para mejorar el empleo en condiciones inusuales y garantiza la protección de los derechos de trabajo. Esta queja no debe violarse a través de los derechos laborales, la necesidad de adaptarse a la situación en el país (o en el continente) durante la crisis y el deber del estado. Hay un ejemplo importante de la decisión del tribunal de explicar la ley laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

2.11 Caso Práctico - Vulneración De La Estabilidad Laboral

El caso No. 36-22-CN, que se encuentra ante la Corte Constitucional de Ecuador, El caso No. 2 36-5-CN, ante el Tribunal Constitucional de Ecuador, indica la legitimidad de la ley orgánica del apoyo humano, especialmente el Artículo 1. Natalie Carolina Curuchumbi ha presentado un despido Ecoflor Groupchile Cía. Ltda. La empleada fue requerida bajo el contrato especial emergente de la ley de apoyo humanitario, pero el empleador la despidió en diciembre de 2021 cuando estaba embarazada.

Su condición humana no fue considerada al momento que se efectuó el despido violando los derechos constitucionales. El tema se tomó ante el la Corte Constitucional, donde los jueces consultores siguieron las disposiciones acordes con principios constitucionales relacionados con la seguridad laboral durante el embarazo y la protección especial de la maternidad, que se consideran en muchos departamentos. La LOAH regula el nuevo acuerdo de trabajo en condiciones inusuales, tras la crisis de salud de por COVID-19. El máximo en estos acuerdos es un año y solo se puede renovar una vez. La ley también otorga al empleador permiso para finalizar el contrato antes de la expiración de la autoridad, y si la terminación temprana es, los derechos de los trabajadores serán

respetados. Este fallo ha violado los derechos constitucionales de los trabajadores embarazadas o la lactancia materna, si el juez cree que poner fin a su contrato no puede proporcionar protección específica para estos derechos de acuerdo con la constitución y reglas internacionales.

La propietaria de la petición afirmó que su despido viola el principio de seguridad laboral para llevarlo, a pesar de ser legal, los derechos básicos garantizados por la Constitución. Además, la ley laboral ecuatoriana protege de los trabajadores embarazadas o la lactancia materna para caer en esta situación. El juez pregunta si el artículo 2 de la ley de apoyo humano es consistente con los criterios básicos porque las mujeres no obtienen protección suficiente en esta posición.

2.12 Estudio Comparado: Contratos Especiales Emergentes en Situaciones de Emergencia en Chile, Perú y Ecuador

Ecuador

La introducción del nuevo contrato especial de Ecuador se realizó con el fin de mantener un trabajo durante una emergencia excepcional, pero ha llevado a muchas objeciones. El problema más obvio es la falta de más trabajadores de compensación financiera, que vieron sus salarios y su trabajo.

Por otro lado, la falta de claridad en la ley y enfatizando los nuevos sistemas de defensa social, hubo confusión entre los empleados que se encontraban en situaciones vulnerables de trabajo. Además, la ley no incluye el sistema de monitoreo o control adecuado del uso de contratos especiales emergentes, lo que permite a las empresas usar este método sin respetar los derechos de trabajo.

Chile

La ley de protección laboral de Chile fue la solución principal a la crisis, ya que se permitió estar desempleado para las empresas. Este esfuerzo puede obtener parte de su salario a pesar de los problemas financieros de los empleados, lo que redujo las consecuencias de la crisis. A pesar de los beneficios de la ley, algunos trabajadores se quejaron de que la subvención no es suficiente para satisfacer sus demandas, creando discusiones sobre la eficiencia de la protección pública en tiempos de crisis. Sin embargo, las subvenciones gubernamentales y la flexibilidad comercial eran esenciales para reducir el desempleo e informal (Gobierno Chileno, 2021).

Además, las reglas chilenas permitieron a las empresas acordar suspender el acuerdo de trabajo con las instituciones o reducir la jornada laboral, lo que brinda a ambas partes un acuerdo más flexible para mantener la estabilidad del empleo. A diferencia de Ecuador, Chile ha logrado un equilibrio más aceptable entre las demandas de las empresas y los derechos de los trabajadores y promoviéndolos a la restauración económica sin exponer los derechos laborales básicos. Sin embargo, la ley requiere un buen monitoreo para usar excelentes soluciones, evitar que se abusen o una imposición insustituible (Gobierno de Chile, 2021).

Perú

En Perú, la Ley N.º 31004 (2019) y la Ley N.º 31062 (2020) introdujeron un conjunto de medidas extraordinarias que permitieron la suspensión de contratos de trabajo, la restricción de jornada laboral y la implementación de modalidades de trabajo remoto con el fin de proteger los empleos durante la emergencia. Como sucedió en Ecuador y Chile, la introducción de un contrato especial fue la solución a la incertidumbre causada por la crisis económica y de salud, pero estos cambios en Perú son diferentes debido a la concesión directa de los trabajadores lesionados.

Tabla 1.

Cuadro comparativo sobre la legislación laboral en Ecuador, Chile y Perú con respecto al Contrato Especial Emergente

Aspecto	Ecuador	Chile	Perú
Normativa Principal	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (Art. 19)	Ley de Protección del Empleo (Ley N° 21.227)	Ley N° 31004 y Ley N° 31062
Modalidad de Contrato Especial	Contrato Especial Emergente para situaciones de crisis sanitaria	Suspensión temporal de contratos con subsidio estatal	Suspensión de contratos y reducción de jornada laboral con subsidio
Protección Social	No se implementaron mecanismos complementarios de protección social	Implementación de subsidios directos, protección social activa	Subsidios salariales, con monitoreo más

			riguroso de su distribución
Seguimiento y Control	Falta de mecanismos adecuados de supervisión en la implementación	Monitoreo más riguroso de la implementación de medidas excepcionales	Exigencia de informes detallados por parte de las empresas sobre el uso de subsidios y medidas laborales
Impacto en Derechos Laborales	Vulneración de la estabilidad laboral y derechos salariales debido a la falta de compensaciones	Mayor protección de los derechos laborales a través de subsidios y acuerdos con sindicatos	Protección de los derechos laborales con subsidios directos y control de su uso

Nota: En general, Chile y Perú implementaron mecanismos más completos de protección social y control, mientras que Ecuador mostró una mayor flexibilidad en la reducción de jornada, pero sin suficientes garantías para los derechos laborales de los trabajadores.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

El nuevo contrato especial prevé una modalidad laboral que contradice la idea de progresismo en la legislación laboral, que establece que los derechos de los trabajadores deben ampliarse en lugar de restringirse, incluso en tiempos de crisis. El final del acuerdo incierto y la introducción de este método terrestre es menor que la estabilidad del trabajo, ya que fomentan el trabajo por un corto período de tiempo sin tener suficiente justificación al crear una sensación de incomodidad y miedo entre los empleados.

Del mismo modo, la implementación de este Acuerdo se vio afectada por la idea de protección laboral, porque los trabajadores no tienen la misma seguridad que con otros contratos tradicionales. Este tipo de acuerdo tiene un efecto nocivo en la seguridad del trabajo porque los empleados pierden la estabilidad y resisten la incertidumbre en el empleo temporal, que no tienen protección suficiente contra la separación no controlada.

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) respalda los valores de estabilidad y protección para los trabajadores en riesgo mediante la adopción de un nuevo acuerdo especial. Se debe examinar un contrato temporal a una emergencia saludable a la luz de los derechos de los derechos, como la protección contra la estabilidad y la separación no controlada, que ni siquiera debería renunciar incluso en condiciones extremas. La Constitución del Ecuador, artículo 33, establece que el Estado garantizará condiciones de trabajo justas y seguras.

PROYECTO DE LEY

Ley Orgánica Derogatoria al Artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19

Artículo Único. Se deroga el Artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 229, de fecha lunes, 22 de junio de 2020.

DISPOSICIÓN ÚNICA: Esta Ley derogatoria entrará en vigor a partir de su publicación en el Registro Oficial.

CAMBIOS QUE CONLLEVARIA LA REFORMA LEGAL

La eliminación del artículo del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Provocada por el COVID-19 será un gran paso para mejorar las condiciones de trabajo de Ecuador. Debido a la desaparición de este tipo de contrato, la estabilidad del trabajo será restaurada por defender la seguridad de los trabajadores y los derechos básicos. Esto es esencial porque el contrato único, debido a lo temporal, no garantiza un tiempo no especificado como el contrato, lo que crea una sensación de incomodidad entre los empleados.

La eliminación de este tipo de acuerdo indicará los derechos de los trabajadores en ese momento, lo que mejorará bien a los empleados y mejorará la justicia social. Además, esta propuesta fortalecería el trabajo de los funcionarios judiciales y administrativos encargados de defender los derechos de los trabajadores. Estos

funcionarios tendrían más medidas para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores y se apliquen adecuadamente las regulaciones, evitando el uso de acuerdos contractuales que podrían poner en peligro la seguridad laboral de los empleados.

CONCLUSIONES

Al ser revisado de acuerdo con las normas ecuatorianas, el Contrato Especial Emergente las viola claramente. Los derechos de los trabajadores son inevitables y es importante garantizar la estabilidad, la seguridad social y las buenas condiciones de trabajo. Es indispensable para los derechos de los trabajadores de acuerdo con el artículo 326 de la República de Ecuador, y es importante garantizar la estabilidad, la seguridad social y las buenas condiciones de trabajo. Sin embargo, este tipo de acuerdo puede agotarse temprano sin compensación, la jornada laboral es flexible, violando esta protección básica y contradice los estándares legales del país.

Además, el contrato viola el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), que demuestra que las medidas implementadas en las emergencias de salud no fueron del todo beneficiosas para los trabajadores. Según el Artículo 328 de la Constitución, la falta de protección puede excluir los requisitos legales para garantizar los requisitos legales y las condiciones de trabajo apropiadas.

Además, las condiciones de estos acuerdos no corresponden al compromiso internacional con Ecuador, especialmente con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protegen a los trabajadores estables y el compromiso con los derechos laborales básicos. Si no se siguen estos criterios, la contratación emergente no solo viola la ley interna, sino también las responsabilidades internacionales.

Según la conclusión, los contratos especiales emergentes son ilegales porque violan los principios básicos establecidos en convenios internacionales. En lugar de resolver el problema, este acuerdo enfatiza el marco legal que protegen a los trabajadores, lo que hace que su situación laboral sea incierta. Como resultado, se requiere una revisión completa de este enfoque para garantizar que las leyes nacionales y las normas internacionales que protejan los derechos de los trabajadores sean suficientes.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere la repetición del artículo 19 del estatuto correspondiente, dado que promueve una flexibilidad desmedida en los derechos del trabajador. Este paso es crucial para prevenir que se empleen circunstancias de emergencia para minar los derechos de los empleados, asegurar su seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las salvaguardas constitucionales que los resguardan.
- Durante la crisis, el país necesita establecer un sistema de soporte social complementario que proporcione asistencia financiera y respaldo a los empleados más desfavorecidos. Se deberían incorporar subsidios, alivio provisional y otras acciones que favorezcan la estabilidad en el trabajo, en vez de confiar en la flexibilidad laboral para enfrentar las catástrofes.
- Se requiere una concesión para mejorar las reglas para garantizar la seguridad del trabajo incluso durante alguna crisis mundial. La ley laboral debe mejorarse para garantizar que se hayan creado cambios en el lugar de trabajo, como el salario o el tiempo de trabajo entre otros aspectos fundamentales con respecto a los derechos de los trabajadores.
- Por último, se requiere más estudio para analizar los contratos únicos en ascenso y su impacto en los derechos de los empleados. Estas investigaciones podrían valorar los impactos a largo plazo de estas políticas, proponer áreas de mejora en el ámbito legislativo y sugerir soluciones para prevenir que las crisis amenacen los derechos de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asamblea Constituyente de Montecristi. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional. (2020). LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO. *EMOV EP*.
- Bellido Medina, R. S., Gamarra Castellanos, M. E., Aguilar Gonzales, J. L., Pastor Xespe, K. H., & Morales Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109).
<https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Benach, J., Joan Benach (coordinador), Fernando Alonso, Diego Álvarez Alonso, Lucía Artazcoz, Edgar Cabanas, Belén González Callado, Núria Matilla-Santander, Carles Muntaner, María Gema Quintero Lima, Remedios Zafra, & Ferran Muntané (asesoría técnica). (2023). Precariedad laboral y salud mental. *Gobierno de España*.
- Brito-Salazar, D., & López-Soria, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
- Carballo Mena, C. A. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2. <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12447>
- Chiatchoua, C., Lozano, C., & Macías-Durán, J. (2020). Análisis de los efectos del COVID-19 en la economía mexicana. *Revista Del Centro de Investigación de La Universidad La Salle*, 14(53). <https://doi.org/10.26457/recein.v14i53.2683>
- García Lemos, D. P., & Pangol Lascano, A. M. (2022). El contrato especial emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1).
<https://doi.org/10.62452/p62cg630>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020). Código de Trabajo. In *Lexis Finder* (Issue I).
- Laborales, R. (2006). Precariedad laboral. In *Razón y fe: Revista hispanoamericana de cultura* (Vol. 253, Issue 1292).
- Núñez, J. (2016). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar*.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enriquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas*

Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>

Salazar Tigrero, N. R. (2022). El principio de estabilidad laboral como derecho constitucional de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas, ISSN-e 2306-2495, Vol. 15, No. 3, 2022 (Ejemplar Dedicado a: Marzo), Págs. 93-107, 15(3).*

Sánchez Vera, M. C. (2021). El principio de estabilidad laboral reforzada: una garantía del derecho a la igualdad. In *Derecho Constitucional: Teoría y práctica.* <https://doi.org/10.47463/clder.2021.03.07>

Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 11(3).* <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

ANEXOS

Jurisprudencia Caso No. 36-22-CN



Caso No. 36-22-CN
Juez ponente: Jhoel Escudero Soliz

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.- Quito, D.M., 15 de septiembre de 2022.

VISTOS.- El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes y los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz y Ali Lozada Prado, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 24 de agosto de 2022, **avoca** conocimiento de la causa **No. 36-22-CN, consulta de constitucionalidad de norma.**

I. Antecedentes procesales

1. El 19 de enero de 2022, Nataly Carolina Curuchumbi Lechón presentó una acción sumaria por despido ineficaz en contra de Gabriela Fernanda Guerra Herrera, en su calidad de gerente general de Ecoflor Groupchile Cía. Ltda, por cuanto habría prestado sus servicios a la mencionada empresa desde el 09 de diciembre de 2020, mediante contrato especial emergente de trabajo regulado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el cual habría sido finalizado unilateralmente por la empresa el 08 de diciembre de 2021. Esta decisión habría sido adoptada por la empresa sin considerar el estado de gravedad de Nataly Carolina Curuchumbi Lechón, pese a que había sido notificado el empleador sobre este particular. Este proceso es signado con el número 17314-2022-00027.
2. El 19 de abril de 2022, en la audiencia convocada, la jueza de la Unidad Judicial Civil del Cantón Cayambe resolvió con base en los artículos 428 de la Constitución de la República y 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, consultar sobre la constitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19.
3. Esta consulta ha sido elevada a la Corte Constitucional mediante providencia de 14 de junio de 2022, emitida por la jueza de la Unidad Judicial Civil del Cantón Cayambe
4. La consulta de norma ingresó a la Corte Constitucional el 22 de agosto de 2022, la misma que por sorteo le correspondió conocer al juez constitucional Jhoel Escudero Soliz y le fue asignado el No. **36-22-CN**.
5. El 26 de agosto de 2022, la Secretaría General de esta Corte certificó que en relación con la consulta de constitucionalidad de norma No. 36-22-CN, *“no se ha presentado otra demanda con identidad de objeto y acción”*.

II. Análisis de admisibilidad

6. De acuerdo con lo establecido en el artículo 428 de la Constitución de la República y en el artículo 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la consulta de constitucionalidad de norma procede cuando un juez, de oficio o a petición de parte, tenga una duda razonable sobre la aplicación de una norma legal a un caso concreto por considerarla contraria a la propia Constitución y a los instrumentos internacionales que establezcan derechos más favorables.
7. Adicionalmente, según lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante la sentencia N°. 001-13-SCN-CC, las consultas de constitucionalidad de norma elevadas por los jueces deberán contener: **i)**



Caso No. 36-22-CN
Juez ponente: Jhoel Escudero Soliz

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.- Quito, D.M., 15 de septiembre de 2022.

VISTOS.- El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes y los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz y Alí Lozada Prado, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 24 de agosto de 2022, **avoca** conocimiento de la causa **No. 36-22-CN, consulta de constitucionalidad de norma.**

I. Antecedentes procesales

1. El 19 de enero de 2022, Nataly Carolina Curuchumbi Lechón presentó una acción sumaria por despido ineficaz en contra de Gabriela Fernanda Guerra Herrera, en su calidad de gerente general de Ecoflor Groupchile Cía. Ltda, por cuanto habría prestado sus servicios a la mencionada empresa desde el 09 de diciembre de 2020, mediante contrato especial emergente de trabajo regulado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el cual habría sido finalizado unilateralmente por la empresa el 08 de diciembre de 2021. Esta decisión habría sido adoptada por la empresa sin considerar el estado de gravidez de Nataly Carolina Curuchumbi Lechón, pese a que había sido notificado el empleador sobre este particular. Este proceso es signado con el número 17314-2022-00027.
2. El 19 de abril de 2022, en la audiencia convocada, la jueza de la Unidad Judicial Civil del Cantón Cayambe resolvió con base en los artículos 428 de la Constitución de la República y 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, consultar sobre la constitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19.
3. Esta consulta ha sido elevada a la Corte Constitucional mediante providencia de 14 de junio de 2022, emitida por la jueza de la Unidad Judicial Civil del Cantón Cayambe
4. La consulta de norma ingresó a la Corte Constitucional el 22 de agosto de 2022, la misma que por sorteo le correspondió conocer al juez constitucional Jhoel Escudero Soliz y le fue asignado el No. **36-22-CN**.
5. El 26 de agosto de 2022, la Secretaría General de esta Corte certificó que en relación con la consulta de constitucionalidad de norma No. 36-22-CN, *“no se ha presentado otra demanda con identidad de objeto y acción”*.

II. Análisis de admisibilidad

6. De acuerdo con lo establecido en el artículo 428 de la Constitución de la República y en el artículo 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la consulta de constitucionalidad de norma procede cuando un juez, de oficio o a petición de parte, tenga una duda razonable sobre la aplicación de una norma legal a un caso concreto por considerarla contraria a la propia Constitución y a los instrumentos internacionales que establezcan derechos más favorables.
7. Adicionalmente, según lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante la sentencia N°. 001-13-SCN-CC, las consultas de constitucionalidad de norma elevadas por los jueces deberán contener: **i)**

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Yorelis Esther, Freire Cedeño, con C. C.: # 1751956853 autora del trabajo de titulación: **Contrato especial emergente y su ilegalidad en su aplicación en el ámbito laboral**, previo a la obtención del título de **Abogada** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 17 de enero del 2025

LA AUTORA:



f. _____

Yorelis Esther Freire Cedeño

C.C: 1751956853



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Contrato especial emergente y su ilegalidad en su aplicación en el ámbito laboral.		
AUTORA	Yorelis Esther, Freire Cedeño		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Abraham Eduardo Bedrán Plaza		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de enero del 2025	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, protección social, condición salarial		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contrato especial emergente, derechos laborales, flexibilización laboral, protección social, Ecuador.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Se realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar cómo la implementación de esta modalidad contractual en Ecuador vulnera los derechos laborales. La investigación fue de carácter cualitativo, utilizando técnicas como la revisión bibliográfica, el análisis jurídico y el estudio comparado con legislaciones de otros países como Chile y Perú. Se encontró que, aunque el contrato especial emergente fue una respuesta a la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19, su aplicación generó inseguridad en los derechos laborales, especialmente en lo relacionado con la estabilidad en el empleo y las condiciones salariales. Se determinó que la medida no incluyó suficientes mecanismos de protección social, dejando a muchos trabajadores en una situación vulnerable, particularmente en sectores como el turismo y el comercio. Además, los ajustes salariales y la reducción de jornadas laborales afectaron negativamente a los sectores más débiles de la población trabajadora, incrementando la informalidad y el subempleo. La investigación propone la eliminación del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y sugiere reformas que aseguren un equilibrio entre la flexibilización laboral y la protección de los derechos laborales. Se concluye que es urgente desarrollar políticas laborales que contemplen no solo la flexibilidad, sino también medidas de protección social efectivas.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-498 303 5269	Email: yorelis.freire@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela María		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			