



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR DEL
CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de: Abogado

Autores: PONCE ZAMBRANO TANIA KATIUSKA
REYES ZAMORA SELENA PATRICIA

Tutor: DR. JACOME CARRERA JUAN PABLO

Quito-Ecuador

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Selena Patricia Reyes Zamora con documento de identificación No. 230030749-9 y Tania Katuska Ponce Zambrano con documento de identificación No. 172731921-0; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 19 de febrero del 2025



Selena Patricia Reyes Zamora
2300307499



Tania Katuska Ponce Zambrano
1727319210

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotros, Selena Patricia Reyes Zamora con documento de identificación No. 230030749-9 y Tania Katuska Ponce Zambrano con documento de identificación No. 172731921-0; expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: **ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 19 de febrero de 2025

Selena Patricia Reyes Zamora
2300307499

Tania Katuska Ponce Zambrano
1727319210

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, JACOME CARRERA JUAN PABLO con documento de identificación No. 0503131507, docente de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, realizado por Selena Patricia Reyes Zamora con documento de identificación No. 230030749-9 y Tania Katiuska Ponce Zambrano con documento de identificación No. 172731921-0, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 19 de febrero del 2025



Dr. JACOME CARRERA JUAN PABLO

CC. 0503131507

Resumen

El derecho al trabajo, desde su origen, ha sido considerado un derecho social que regula el fenómeno del trabajo, garantizando la estabilidad laboral. Sin embargo, la vulneración de este derecho ha sido un tema recurrente debido a la falta de comprensión por parte de algunas instituciones de la relación entre trabajo y estabilidad. En Ecuador, la historia del derecho laboral ha evolucionado desde la fundación de la República hasta la promulgación de la Constitución de 2008, que reconoce la estabilidad laboral y otros derechos fundamentales. No obstante, la crisis económica y la pandemia de Covid-19 han introducido figuras contractuales como el contrato emergente, que limita los beneficios laborales tradicionales, y genera incertidumbre y desestabilidad en los trabajadores. Estos contratos, aunque útiles en situaciones excepcionales, pueden socavar la protección de los derechos laborales y aumentar la inestabilidad, lo que cuestiona la efectividad de las políticas laborales para equilibrar las necesidades de trabajadores y empleadores. El contrato emergente, con su temporalidad y condiciones específicas, ha intensificado el debate sobre la efectividad de la estabilidad laboral en el contexto ecuatoriano.

1. Palabras clave:

Estabilidad laboral, contrato especial emergente, derecho al trabajo, normativa laboral ecuatoriana, crisis sanitaria flexibilidad laboral, despido intempestivo, seguridad jurídica, precarización laboral, relación empleador-trabajador, derechos laborales, protección al trabajador, remuneración justa, jornada laboral, despido ineficaz, principios constitucionales laborales, indemnización laboral, impacto socioeconómico del desempleo.

ABSTRACT

The right to work has been considered a social right since its inception, regulating the phenomenon of labor and guaranteeing job stability. However, the violation of this right has been a recurring issue due to some institutions' lack of understanding of the relationship between work and stability. In Ecuador, the history of labor law has evolved from the founding of the Republic to the enactment of the 2008 Constitution, which recognizes job stability and other fundamental rights. Nevertheless, the economic crisis and the Covid-19 pandemic have introduced contractual arrangements such as the "emergency contract," which limits traditional labor benefits and generates uncertainty and instability for workers. Although these contracts are useful in exceptional situations, they may undermine labor rights protections and increase instability, raising questions about the effectiveness of labor policies in balancing the needs of workers and employers. The emergency contract, with its temporary nature and specific conditions, has intensified the debate on the effectiveness of job stability within the Ecuadorian context.

Keywords: *Job stability, special emergency contract, right to work, Ecuadorian labor regulations, health crisis, labor flexibility, unfair dismissal, legal certainty, labor precarization, employer-worker relationship, labor rights, worker protection, fair remuneration, workday, ineffective dismissal, constitutional labor principles, labor compensation, socio-economic impact of unemployment.*

1. Introducción

El derecho al trabajo, desde su origen e historia, se considera un derecho social porque regula el fenómeno humano del trabajo, dicha afirmación podría cuestionarse porque el derecho al trabajo podría vulnerarse por algunas instituciones que no comprenden la normativa al separar la estrecha relación que existe entre el trabajo y la estabilidad laboral, dicha inobservancia se refleja en las formas de terminación de la relación laboral existentes.

Para Alfredo Montoya, *“el proceso histórico del derecho al trabajo responde a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida.”*¹ (Montoya Melgar 2018)

La historia ecuatoriana relata acontecimientos relevantes en la lucha de trabajadores por el reconocimiento de derechos y mejoras en las condiciones laborales, así como en lo que respecta a normas constitucionales, se pueden determinar dos periodos; el primero que inicia con la fundación de la República (1830) en donde existieron limitadas normas constitucionales a favor del derecho al trabajo, debido a que la economía estaba basada principalmente en la agricultura y el comercio, y como tal el ser humano era considerado un recurso de producción.

A partir de 1929 se crea la primera constitución que incluye derechos sociales y laborales, tales como el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas, derecho a un salario justo, además de reconocer la protección del trabajo.

Así, entre 1950 y 1980, Ecuador atravesó reformas laborales orientadas a proteger a los trabajadores, donde se reconoce el derecho a la libertad de asociación (creación de sindicatos); Sin embargo, las crisis económicas de las décadas de 1980, 1990 y 2000 impactaron negativamente en la estabilidad laboral, aumentando el desempleo, la informalidad y la migración. La Constitución del 2008, reconoce los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad

laboral, ya que declara que la relación laboral es directa y bilateral; en su artículo 33 dice que *“el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*² (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008)

Desde la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (Registro Oficial Registro Oficial Suplemento 229 de 22 junio de 2020), se crea la figura del contrato emergente, cuya modalidad contractual puede durar un año y renovarse en una sola ocasión. Debido a las condiciones que presenta el contrato emergente, es importante señalar que la estabilidad laboral en el Ecuador es un problema social y político de constante preocupación tanto para trabajadores como para empleadores, debido a todos los cambios económicos, sociales, políticos y legislativos que han provocado incertidumbre en las relaciones laborales. En este contexto, la seguridad jurídica se presenta como un elemento clave para generar confianza en el ámbito laboral.

La naturaleza temporal y condicional de los contratos especiales emergentes da lugar a limitaciones de los beneficios tradicionales para los empleados, como la protección contra el despido intempestivo, la estabilidad laboral y el acceso a beneficios médicos y sociales.

Los contratos especiales emergentes, fueron diseñados para responder a situaciones excepcionales como crisis económicas o emergencias sanitarias, lo que ha generado un debate significativo sobre su impacto en la estabilidad laboral.

El contrato especial emergente de acuerdo con un artículo de *El Comercio* “*El*

*Sistema Único del Ministerio de Trabajo (2024) indicó que entre enero y agosto de 2024 se registraron más de 600,000 contratos laborales en Ecuador, destacando la alta utilización del contrato especial emergente como modalidad prevalente*³ (EL COMERCIO 2024). Por lo tanto, si bien dicho contrato proporciona flexibilidad y respuesta rápida a situaciones imprevistas, también aumentan la sensación de inestabilidad e incertidumbre del personal que se encuentra bajo la modalidad del contrato especial emergente.

Esta situación plantea importantes interrogantes sobre la efectividad de las políticas laborales en garantizar una protección adecuada para los trabajadores, al tiempo que permite a los empleadores la flexibilidad necesaria para adaptarse a cambios rápidos en la economía del país.

Ahora bien, la estabilidad laboral en el contexto de los contratos especiales emergentes se vuelve crucial para entender la situación actual del mercado laboral y proponer mejoras legislativas que equilibren los intereses de todas las partes involucradas en una relación laboral.

La estabilidad laboral representa un elemento importante dentro de las relaciones laborales del mundo. *“En 2022 la tasa mundial de desocupación disminuyó representativamente al 5,8% desde un máximo del 6,9 en 2020, y para 2024 se preveía que esta cifra alcance los 211 millones de desempleados*⁴” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION 2024). Dicha estadística trajo consigo el descenso de la productividad económica y aumento de la informalidad laboral, en donde el trabajador para recuperar su poder adquisitivo y por ende bienestar personal y social se obligó a renunciar a derechos laborales fundamentales como la estabilidad laboral, protección social, remuneración justa e incluso a someterse a condiciones laborales inadecuadas. Cabe señalar que la referencia a estadísticas internacionales en cuanto a la tasa de desocupación global no pretende desvirtuar el análisis de la legislación ecuatoriana, sino

9

ofrecer una perspectiva más amplia sobre las tendencias laborales internacionales. De esta forma, se puede identificar cómo Ecuador, al igual que otras naciones, se enfrenta a desafíos globales similares, que incluyen la búsqueda de una mayor estabilidad laboral.

Para el mercado laboral ecuatoriano la realidad de los trabajadores fue similar, la crisis sanitaria los impulsó a desempeñar labores que no satisfacen sus aspiraciones e incluso para los cuales no se encuentran capacitados, enfrentándose así a frustraciones profesionales como consecuencia de la inestabilidad laboral.

Los principios y derechos en materia laboral que consagran los convenios y tratados internacionales constituyen como fuente de consulta del derecho del trabajo y estabilidad laboral en el Ecuador, es así como la Constitución de la República del Ecuador, publicado en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008 expresa:

El artículo 11 numeral 3 manifiesta:

“Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirá condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley”⁵ (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008)

Conforme con lo que expresa el inciso 2 del artículo 424 que establece:

“La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”

Así también, el inciso segundo del artículo I del Código de Trabajo expresa:

“las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales (leyes orgánicas) o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”. (CODIGO DE TRABAJO 2015)

En cuanto a los principales convenios y tratados internacionales ratificados por el Ecuador respecto a los derechos laborales, se puede enumerar los siguientes:

1.La Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) expresa las siguientes disposiciones correspondientes a los derechos de los trabajadores:

“Artículo 4.- *Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.”*⁶

(Asamblea General de las Naciones Unidas 1948)

“Artículo 23.- *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”*⁷ (Asamblea General de las Naciones Unidas 1948)

“Artículo 25.- *Toda persona tiene derecho...a los seguros...en caso de desempleo por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”*⁸ (Asamblea General de las Naciones Unidas 1948)

2.La Carta de la Organización de Estados Americanos, expresa en su artículo 44 señala lo siguiente:

*“Los Estados Miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y conviene en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.”*⁹ (OEA 1948) Adicional, el artículo 45 expresa lo siguiente:

“Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

***b)** El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en sus años de vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.*

***h)** Desarrollo de una política eficiente de seguridad social.*

3. La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, (noviembre 1969) consagra derechos laborales como la prohibición de la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio; además reconoce la libertad de asociación con fines laborales.¹⁰ (CIDH 2003)

Cada uno de los convenios y tratados internacionales anterior expuestos y ratificados por el Ecuador son instrumentos relevantes que respaldan al trabajador en su ejercicio del derecho a la estabilidad laboral, debido¹¹

que persiguen el mismo objeto que es el compromiso de todo Estado Miembro a adoptar normativa que reconozca derechos y garantías para la fuerza de trabajo que indudablemente constituye la base para el desarrollo de la sociedad.

Por tal razón, el fin que persigue la estabilidad laboral es la protección al trabajador de manera general, a través de normativa que limite la libertad del empleador a tomar decisiones que afecten de forma directa el bienestar un despido intempestivo o ineficaz. Es importante reflexionar sobre si la estabilidad laboral garantiza eficazmente la relación laboral entre empleador y trabajador, dado que el bienestar del empleado influye directamente en su desempeño laboral. Un trabajador que se siente protegido y valorado por la estabilidad en su empleo estará más motivado y comprometido con su labor, lo que a su vez beneficia a la empresa al mejorar la productividad y el clima organizacional. Sin embargo, esta estabilidad no siempre se traduce en una relación laboral armoniosa, pues depende también de factores como el liderazgo, la cultura organizacional y las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en casos de despido intempestivo, si bien es cierto que una vez probada su ineficacia debe cumplirse con una indemnización conforme lo establece el artículo 188 del Código de Trabajo, esta medida no implica la restitución al puesto de trabajo y, por ende, no siempre subsana completamente el impacto negativo en el empleado. En cambio, en el despido ineficaz, como en el caso de una mujer embarazada, una persona con discapacidad o un líder sindical, la restitución al puesto de trabajo por orden judicial puede ofrecer una protección más efectiva, al preservar la relación laboral y garantizar los derechos del trabajador. Esto evidencia que, aunque la estabilidad

laboral tiene como objetivo proteger al trabajador, su eficacia depende de la correcta aplicación de las normativas y del contexto en el que estas se implementen.

La estabilidad laboral es un principio fundamental que permite la adquisición de derechos reconocidos en nuestra sociedad. Según el Msc. Juan Pablo Jácome *"en la legislación ecuatoriana existe pseudo estabilidad relativa debido a que el Art. 14 del Código del Trabajo establece el principio de estabilidad mediante el título contrato tipo y excepciones, en dicho artículo se define al contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de contratación, es decir, es el único modelo de contratación laboral que, de acuerdo con la normativa es estable o permanente."* (Jácome s.f.)¹¹ En tal sentido, la estabilidad laboral tiene como objetivo proteger al trabajador mediante normativas que limitan la libertad del empleador para tomar decisiones que puedan afectar su bienestar, como el despido arbitrario. Sin embargo, es importante señalar que, aunque el trabajador tiene derecho a una indemnización en caso de vulneración de sus derechos, esta compensación no implica la restitución de su puesto de trabajo. Por lo tanto, surge la pregunta de si la estabilidad laboral garantiza de manera eficaz una relación laboral justa y equilibrada entre empleador y trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta al contrato especial emergente establecido por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020; en el artículo 19 dice: que *"es el contrato **definido** que se celebra por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo"*. (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º

14

2020-20, 2020)¹²

El contrato especial emergente podrá aplicarse solo para contrataciones nuevas y que no mantengan la opción de pactar período de prueba, pero si la terminación del este es antes del cumplimiento del plazo, indistintamente de cuantos sean los días laborados, no acarrea el pago de indemnización por despido intempestivo.

El legislador al establecer, un tiempo para la ejecución de un trabajo determinado, está vulnerando inmediatamente, al principio de estabilidad laboral, puesto que, al finalizar la ejecución del contrato para el que fue requerido el trabajador, éste perdería inmediatamente, la fuente de ingreso económica que es indispensable para cubrir las necesidades de su familia y su proyección a futuro.

El Ecuador, al ser un “*Estado constitucional de derechos y justicia*”¹³ (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008), protege y garantiza los derechos de todos los trabajadores, puesto que, a través de este se pueden efectivizar otros derechos fundamentales que forman parte de los derechos del buen vivir consagrados en la Constitución de la República del Ecuador; sin embargo, en la práctica se observa que existe una inobservancia a los derechos laborales siendo uno de ellos la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral puede generar una problemática que afecté directamente a los trabajadores. Uno de ellos se basa en figura del contrato emergente, los especialistas argumentan que la figura este contrato en especial vulnera el principio de la estabilidad laboral ya que por su condición el tiempo es determinado y la terminación de forma unilateral.

El problema: La estabilidad laboral en el Ecuador

La estabilidad laboral es clave para garantizar el derecho al trabajo el cual es fundamental en nuestra vida cotidiana y en la forma en que nos relacionamos como sociedad. Dentro de la legislación ecuatoriana, el artículo 14 del Código de Trabajo menciona *“El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente,...”* (CODIGO DE TRABAJO 2015)¹⁴; es decir, garantiza el principio de estabilidad al determinar que la estabilidad o permanencia de un contrato laboral, así como la del trabajador, depende directamente de la naturaleza de la labor o actividad que se realiza, si esta garantía es vulnerada, el trabajador tiene derecho a recibir indemnizaciones.

En el Ecuador, durante el año 2020 se atravesó una crisis económica y social producto de una pandemia mundial, como respuesta a esta emergencia sanitaria se decidió implementar una nueva forma de contratación que nace con la expedición del registro oficial No. 229 la cual buscaba combatir la crisis sanitaria denominada COVID 19. La normativa emitida con fecha 05 de octubre del 2020 fue el REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO que trajo consigo una nueva modalidad contractual denominada “CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE”, que fue diseñada para ofrecer una solución flexible y adaptada a las circunstancias excepcionales que enfrentaban tanto empleadores como trabajadores durante ese periodo.

Dentro de este reglamento, en su artículo 15 menciona *“El contrato especial emergente podrá celebrarse a jornada completa o jornada parcial. El empleador deberá registrar en el Sistema Único de Trabajo el contrato suscrito con el trabajador, con indicación expresa del plazo de vigencia y de la razón por la cual el empleador lo suscribe, de conformidad con el artículo 19 de la Ley (Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 2020)”*¹⁵. Dicho contrato tiene una duración inicial de un año, lo que permite establecer una relación laboral de plazo fijo. Además, incluye la posibilidad de ser renovado por un año adicional, dependiendo de las necesidades y condiciones de las partes involucradas. Para su implementación, se definieron requisitos específicos y características particulares que deben cumplirse, con el objetivo de garantizar claridad, equidad y adaptabilidad en un contexto laboral marcado por la incertidumbre.

Dentro del contexto laboral anterior expuesto, se entiende que la implementación del contrato de trabajo se justifica, ya que contribuye a reducir el impacto generado por el COVID-19 y a preservar las actividades productivas que son clave para la generación de empleo. Sin embargo, este tipo de contrato debería aplicarse únicamente en situaciones de emergencia.

El problema surge porque la Ley no define con claridad qué constituye una situación de emergencia, lo que deja espacio para interpretaciones ambiguas.

Esto puede dar lugar a que algunos empleadores utilicen esta figura legal de manera arbitraria, priorizando sus propios intereses y, en algunos casos, vulnerando los derechos de los trabajadores.

El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador dice *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano,...”* (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008)¹⁶ es decir como Estado protector y garantista de derechos, y en referencia a la estabilidad laboral de los trabajadores, se demuestra la vulneración del principio fundamental llamado estabilidad laboral, además en el artículo 326 de la misma normativa consagra varios principios que garantizan el derecho al trabajo.

En conclusión, al establecer un tiempo limitado para la duración de un trabajo, la Ley de Apoyo Humanitario afecta directamente el principio de estabilidad laboral. Esto ocurre porque, al finalizar el contrato, el trabajador pierde de inmediato su fuente de ingresos, lo que es fundamental para cubrir las necesidades básicas de su familia y planificar su futuro. Esta situación genera incertidumbre y pone en riesgo la seguridad económica de las personas, dificultando su capacidad para lograr estabilidad y proyectarse a largo plazo. De ahí que nace la interrogante: ¿La estabilidad laboral dentro del contrato especial emergente garantiza de manera efectiva los acuerdos entre empleador y trabajador como un derecho reconocido?

Enfoque del problema dentro del contexto socio-cultural

El presente artículo académico, analiza específicamente la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, particularmente en sus artículos 15, 16 y 17, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 el 22 de junio de 2020. También aborda el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que fue publicada en el Registro Oficial No. 449 el 20 de octubre de 2008.

Dentro de nuestra realidad socio-cultural, la vulneración a los derechos laborales se ha vuelto algo común ya que muchos empleadores optan por contratar bajo la modalidad de contratos especiales emergentes, aprovechándose de la necesidad de las personas por conseguir un empleo que les permita mejorar sus ingresos. Esto los lleva a imponer contratos laborales desventajosos que desconocen las garantías constitucionales destinadas a proteger a los trabajadores.

Por otro lado, así como algunos empleadores no respetan los derechos establecidos por la ley, también es común que los trabajadores no denuncien estas violaciones ante la autoridad competente. Más que por miedo a represalias, esto parece deberse a la necesidad urgente de mantener un empleo, ya que, para muchos, cualquier trabajo es mejor que estar desempleado.

Sin embargo, es importante reflexionar sobre el impacto de no denunciar. Cuando un trabajador permite que sus derechos sean vulnerados, no solo se perjudica a sí mismo, sino también a su familia, ya que pierde ese ingreso mínimo

pero fundamental para cubrir las necesidades básicas.

Por eso, la estabilidad laboral está estrechamente ligada al derecho al buen vivir, Art 33.-

...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.” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008).¹⁷ Este

derecho implica que el Estado debe garantizar un entorno digno y saludable para todos, asegurando que las libertades, derechos y garantías no se queden en meras aspiraciones, sino que se conviertan en herramientas reales para alcanzar una vida plena y desarrollarse plenamente como personas.

Origen y evolución del contrato laboral en el Ecuador

La historia del contrato laboral se remonta a las primeras décadas del siglo XX, una época de grandes transformaciones sociales y económicas impulsadas por la Revolución Liberal de 1895 y las luchas de los movimientos obreros.

*“La **Revolución Liberal del 5 de junio de 1895** es un acontecimiento trascendental en la historia ecuatoriana, liderada por **Eloy Alfaro** y marcando una serie de reformas estructurales que transformaron profundamente la sociedad y la legislación del país. En el ámbito laboral, la influencia de la Revolución Liberal se manifestó en la creación de normativas que protegían a los trabajadores, lo que eventualmente dio lugar a la creación del **Código del Trabajo**. Estas disposiciones garantizan derechos fundamentales en las relaciones laborales y regulan los procesos relacionados con contrataciones, despidos y beneficios.”*¹⁸ (EcuadoronLineOrg 2023)

La legislación laboral en Ecuador comenzó a desarrollarse a inicios del siglo XX.



Ilustración 1 Línea del tiempo. Origen y evolución del Derecho Laboral en el Ecuador. *Elaboración propia.*

El contrato laboral comenzó a tomar forma gracias a las primeras leyes laborales del país, que surgieron como respuesta a las demandas de los trabajadores por mejores condiciones. En un contexto marcado por la explotación en actividades como la

agricultura, especialmente en las plantaciones de cacao, estas normativas buscaban equilibrar la relación entre empleadores y empleados.

La primera medida significativa hacia la flexibilización laboral en Ecuador se dio con la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial en 1990. Esta norma introdujo aspectos como los contratos a tiempo fijo, que no podían convertirse en permanentes, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo sin remuneración mediante acuerdo entre las partes, y la modalidad de trabajo por horas.

Más tarde, en 1991, se promulgó la Ley de Zonas Francas, que permitió la implementación de contratos laborales temporales. Ese mismo año se aprobó la Ley 133, una reforma al Código de Trabajo que trajo cambios importantes, como aumentar de 15 a 30 el número mínimo de trabajadores necesario para formar una organización laboral, eliminar la garantía de estabilidad en casos de huelgas solidarias, y establecer que la declaratoria de huelga debía ser realizada por un comité especial, en caso de que no existiera un comité de empresa.

La Ley 133 se considera uno de los ejemplos más claros de la política de flexibilización laboral en el país, marcando un cambio significativo en la regulación de los derechos de los trabajadores.

En 1938, se aprobó por primera vez el Código del Trabajo ecuatoriano, el cual reguló de manera formal las relaciones laborales. Este cuerpo legal estableció el contrato de trabajo como un acuerdo entre empleador y trabajador, definiendo derechos y obligaciones para ambas partes. Además, introdujo principios clave como la estabilidad laboral, el pago justo y la garantía de condiciones dignas de trabajo.

La afiliación laboral en Ecuador se consolidó con la creación de sistemas de seguridad social. En 1928, se dio el primer paso con la Ley del Seguro Social Obligatorio, destinada a proteger a trabajadores urbanos. Posteriormente, en 1935, se creó el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), precursor del actual Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

El IESS implementó la afiliación obligatoria para algunos sectores, permitiendo que los trabajadores accedieran a beneficios como atención médica, pensiones por invalidez, jubilación y sobrevivencia. Con el tiempo, este sistema se fortaleció y se extendió a más sectores, garantizando una mayor cobertura.

La estabilidad laboral en el derecho laboral: desafíos y realidades del trabajador contemporáneo

A lo largo de la historia del movimiento obrero, el derecho a la estabilidad en el empleo, así como la legislación laboral, no surgieron como una concesión espontánea del Estado para proteger a los trabajadores. Por el contrario, estos derechos son fruto de las luchas impulsadas por los trabajadores, fortalecidas por el desarrollo de las organizaciones sindicales y el despertar de la conciencia de clase. El derecho laboral, nacido de las luchas sociales del siglo pasado, se

presenta como un instrumento dinámico y transitorio que busca responder a las necesidades de progreso y bienestar de la humanidad. Sin embargo, su evolución está sujeta a avances y retrocesos influenciados por las circunstancias políticas del momento.

Para cualquier trabajador, uno de los principales objetivos al integrarse a una empresa, después de superar su periodo de prueba, es conservar su empleo mientras mantenga la capacidad de desempeñarse. En este contexto, el plazo del contrato puede extenderse según lo estipulado por la ley, e incluso convertirse en un contrato indefinido. En este último caso, la relación laboral solo puede finalizar en situaciones específicas, como la incapacidad del trabajador para continuar ejerciendo sus funciones, el acceso a las prestaciones de la seguridad social, o el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o de convenio por parte de cualquiera de las partes.

No obstante, la estabilidad laboral no depende únicamente del tipo de contrato establecido. Factores como las habilidades y el compromiso del trabajador, las necesidades de talento humano de la empresa, las condiciones laborales, la remuneración y el ambiente de trabajo también desempeñan un papel crucial en el éxito de la relación laboral. Es fundamental entender que la idealidad de toda relación laboral reside en que los beneficios sean mutuos, generando valor tanto para el trabajador como para el empleador.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 expresa lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

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.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”¹⁹

(Asamblea General de las Naciones Unidas 1948)

En nuestra sociedad actual, resulta evidente que el trabajo ocupa un lugar central. Es una parte esencial de la convivencia humana y, en prácticamente todas las culturas, se considera un principio fundamental para la organización social. El trabajo no solo es una obligación, sino también una *“fuente de satisfacción personal y colectiva”²⁰* (Editorial ETECÉ 2022), ya que brinda a las personas ingresos económicos y otros beneficios que han sido conquistados a lo largo de la historia mediante la acción social y la lucha por derechos. Así, el trabajo no solo sostiene la vida cotidiana, sino que también contribuye al bienestar

y la dignidad de quienes lo realizan.

El bien jurídico protegido

En el ámbito de la normativa laboral, el trabajo se considera un bien jurídico protegido, y el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de garantizarlo a todos sus ciudadanos. Este derecho fundamental no solo busca que las personas tengan acceso a un empleo, sino que este sea digno y en condiciones justas y es así como el jurista Alfredo Montoya, expresa al respecto:

“La legislación laboral surge para proteger a los trabajadores, estableciendo limitaciones a la libertad de contratación”²¹ (Montoya Melgar 2018)

A través de la Constitución, el Estado reconoce que trabajar no es solo una forma de obtener ingresos, sino también una herramienta esencial para que las personas puedan llevar una vida plena y digna.

Principios del derecho al trabajo

La Constitución de la República del Ecuador, en lo referente al derecho al trabajo, establece los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad de los derechos laborales, intangibilidad de derechos laborales, in dubio pro-operario. Con el objetivo de comprender mejor el alcance de estos principios, procederemos a analizar cada uno de ellos.

i. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, tradicionalmente entendida como la contratación indefinida y la protección frente al despido, ha sido un pilar fundamental para garantizar ingresos estables y seguridad económica a los trabajadores. Sin embargo, este principio enfrenta retos significativos en el panorama actual. La modernización tecnológica, las crisis económicas recurrentes y la expansión de grandes corporaciones han llevado a un aumento de los despidos masivos y a una creciente incertidumbre en el ámbito laboral.

Estas transformaciones generan tensiones entre las necesidades de los trabajadores, quienes buscan mantener su estabilidad laboral como un derecho esencial, y las de las empresas, que deben ajustarse a las dinámicas y exigencias del mercado. Este conflicto pone en evidencia la importancia de repensar las políticas laborales para equilibrar los intereses de ambas partes, en un contexto económico y tecnológico en constante cambio.

ii. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 326, numeral 2, establece claramente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, señalando que "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario".

Este principio también está desarrollado en el artículo 4 del Código del Trabajo. Según el jurista Alfredo Montoya:

“El espíritu protector que el Derecho del Trabajo manifiesta hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las Melgar, Derecho del trabajo (Madrid: Tecnos, 2018) renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente «forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”²²(Montoya Melgar 2018)

En consecuencia, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es una herramienta fundamental para proteger a los trabajadores de posibles abusos, evitando que, debido a la desigualdad de poder frente a sus empleadores, renuncien a derechos esenciales que aseguran su dignidad y estabilidad laboral.

iii. Intangibilidad de derechos laborales

La intangibilidad se refiere a aquello que no puede ser alterado ni reducido²³ (Real Academia Española 2024). En el ámbito laboral, implica que los derechos reconocidos al trabajador no pueden ser disminuidos, sino que, al contrario, deben mantenerse o mejorar.

Por ejemplo, si un empleado recibe un salario de 400 dólares mensuales y luego se le otorga un aumento de 50 dólares, este incremento no puede ser eliminado en los meses siguientes por decisión unilateral del empleador. Otro caso sería si una empresa otorga un bono anual por desempeño equivalente al 10% del salario, este beneficio no podría reducirse a un 5% en los años posteriores.

Este principio establece que los derechos adquiridos por los trabajadores están protegidos y solo pueden ser mejorados. Además, aunque el principio de intangibilidad asegura que los derechos laborales no sean desconocidos ni desmejorados, esto no impide que puedan ser modificados, siempre que la modificación sea para mejorarlos.

La Constitución, en el numeral 8 del artículo 11, refuerza esta idea a través del principio de progresividad, que exige que los derechos se desarrollen de forma continua y ascendente.

“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.”²⁴ (CODIGO DE TRABAJO 2015)

Este principio obliga al Estado a implementar normas, políticas públicas y jurisprudencia que permitan garantizar el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales.

La estabilidad frente al contrato de trabajo

La protección que se otorga a la relación laboral, y su prioridad sobre el contrato de trabajo, se fundamenta en el objetivo principal del Derecho Laboral: proteger, garantizar y regular el hecho social del trabajo. Este propósito busca preservar la vida y la salud del trabajador, así como garantizarle una existencia

digna.

En este contexto, es importante entender que existe una diferencia esencial entre la relación laboral y el contrato de trabajo. Esta distinción impacta tanto en la aplicación de la legislación laboral como en las consecuencias que surgen cuando alguna de las partes incumple sus obligaciones. No es lo mismo un acuerdo de voluntades que la ejecución concreta de las acciones derivadas de ese acuerdo.

Por ejemplo, de acuerdo al Art. 8 del Código de Trabajo, *“el contrato es el convenio mediante el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales”*. Sin embargo, cuando una de las partes no cumple lo pactado, existe el derecho a exigir que se materialice lo acordado, pero no se puede reclamar derechos o beneficios por servicios que no se han ejecutado. En cambio, si las obligaciones principales del contrato ya han comenzado a ejecutarse y una de las partes incumple, la otra parte tiene derecho no solo a exigir el cumplimiento de las contraprestaciones acordadas (trabajador), sino también a solicitar indemnizaciones por el incumplimiento (trabajador y empleador), como las previstas por la condición resolutoria implícita en el contrato.

Este enfoque busca garantizar una protección equilibrada para ambas partes, promoviendo la equidad y la seguridad jurídica en las relaciones laborales. La idea principal es que cualquier trabajo que cumpla con las características de ser personal, realizado bajo dependencia y con una remuneración, debe estar protegido por los principios y normas del Derecho Laboral, sin importar si previamente existió un contrato formal que lo respalde. Es decir, mientras se cumplan estas condiciones, el trabajador tiene derecho a todas las garantías que ofrece la ley laboral, porque lo que realmente importa no es el contrato en sí, sino la relación laboral que se genera en la práctica.

Importancia de la estabilidad dentro del contrato de trabajo

La estabilidad laboral, derivada de un contrato de trabajo, tiene un impacto significativo en el bienestar socioeconómico de los trabajadores y sus familias.

Desde el punto de vista económico, la estabilidad laboral beneficia tanto al trabajador como a la empresa. *“Las relaciones estables de empleo pueden ayudar a la economía al garantizar un poder adquisitivo estable y creciente”* (Auer 2006)²⁵. Por lo tanto, un trabajador que se siente seguro en su empleo está más motivado para desempeñar sus funciones de manera eficiente y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez impacta positivamente en su productividad y en el desarrollo de habilidades específicas para su labor. Esto no solo favorece el progreso de la empresa mediante la creación de nuevos métodos o procesos, sino que también contribuye al avance cultural y tecnológico, al permitir la optimización de tareas y la reducción de la jornada laboral sin afectar los ingresos del trabajador.

Por otro lado, la inestabilidad laboral genera graves problemas sociales. La pérdida del empleo no solo afecta los ingresos del trabajador, sino que también puede llevar a situaciones de precariedad económica que, en algunos casos, empujan a las personas a recurrir a actividades ilícitas como la delincuencia, la prostitución o el narcotráfico.

Otro aspecto importante es el acceso a la vivienda. Un trabajador con ingresos regulares puede comprometerse a pagar una hipoteca o alquiler, algo que resulta imposible en un entorno laboral inestable. Las empresas que no garantizan condiciones laborales justas fomentan un ambiente de inseguridad económica que dificulta a los empleados planificar su futuro y asumir compromisos a largo plazo. En conclusión, la estabilidad laboral no solo protege al trabajador, sino que también impulsa el desarrollo económico, social y cultural, beneficiando a toda la sociedad.

Contrato Especial Emergente

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial, Suplemento 229, el 22 de junio de 2020, introdujo varias medidas para hacer frente a las consecuencias de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del coronavirus (COVID-19). En este marco, el artículo 19 de dicha ley establece la figura del Contrato Especial Emergente de Trabajo, una modalidad de contrato que se añade a las que ya existen en el Código de Trabajo ecuatoriano. Este contrato tiene como objetivo principal reactivar la economía, fortalecer la producción en el país y asegurar la generación de empleo, protegiendo los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Definición y características del contrato especial emergente

Para entender y analizar correctamente, es esencial partir del concepto legal que la normativa establece sobre el contrato laboral emergente, que se define como:

“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.”²⁶ (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020- 20, 2020)

El contrato laboral emergente, establecido en el contexto de la Ley de Apoyo Humanitario de 2020 y regulado mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-132, surge como una herramienta para mitigar los efectos económicos de la pandemia de COVID-19, buscando proteger las actividades productivas y fomentar el empleo. Sin embargo, su implementación presenta varios puntos críticos que merecen un análisis detallado.

En primer lugar, esta figura contractual parece priorizar las necesidades de las empresas por encima de las del trabajador, dejando de lado su derecho a la estabilidad laboral y la importancia del trabajo como medio de realización personal. Aunque podría interpretarse como una oportunidad para generar

nuevas contrataciones, la falta de especificidad en cuanto a lo que constituye una "situación de emergencia" permite que los empleadores utilicen este contrato a su conveniencia, lo que podría derivar en abusos laborales.

El contrato emergente está diseñado para aplicarse no solo en emergencias sanitarias, sino también en casos como nuevas inversiones, ampliación de negocios o incrementos en la demanda de bienes y servicios. Esto refuerza la percepción de que, más que una medida excepcional para enfrentar una crisis se trata de una herramienta pensada principalmente para beneficiar al empleador, flexibilizando la relación laboral en su favor. Otro aspecto relevante es que, al concluir el plazo del contrato, este se convierte automáticamente en indefinido si la relación laboral continúa, lo que genera ciertas garantías para el trabajador. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el empleador puede terminarlo unilateralmente, debiendo únicamente pagar las remuneraciones pendientes, los beneficios legales y, en algunos casos, la bonificación por desahucio si el trabajador ha prestado servicios por más de un año.

Un vacío importante en esta regulación es la falta de una indemnización específica para el trabajador cuando el empleador da por terminado el contrato. Esto plantea una preocupación sobre la protección de los derechos laborales frente a posibles decisiones arbitrarias de los empleadores.

En consecuencia, aunque el contrato emergente busca responder a necesidades puntuales del contexto económico y social, su aplicación debe ser supervisada cuidadosamente para evitar que se desvirtúe su propósito inicial y se convierta en una herramienta que ponga en riesgo los derechos fundamentales de los trabajadores.

Concepto de trabajo

Cabanellas establece la siguiente definición de trabajo: *“Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud...”*²⁷ (Cabanellas 2005).

Esta definición muestra que el trabajo no es solo una actividad remunerada, sino que también es una contribución al bienestar social y personal, desempeñando un papel fundamental en la economía y en la vida de los individuos; así también subraya que el trabajo tiene una doble función: una de carácter económico, al generar recursos y riqueza, y otra social, al formar parte de las actividades que estructuran la sociedad.

Nuestra Constitución de la República, al reconocer los derechos del buen vivir, establece en su artículo 33 que el trabajo no solo es un derecho, sino también un deber social. Lo define como un derecho económico que es esencial tanto para la realización personal como para el funcionamiento de la economía del país.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 83 señala,

dentro de los deberes y responsabilidades de los ciudadanos, algunos aspectos clave que se relacionan directamente con el trabajo:

...2. *“Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.*

12. *Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.*

17. *Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente.”* (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 2005.

Estos principios nos orientan a la importancia de trabajar y ser productivos, sin importar la modalidad laboral en la que nos desempeñemos, siempre dentro de los marcos legales establecidos.

Es fundamental entender el trabajo desde la óptica de los derechos humanos, ya que no se trata solo de una actividad económica, sino de un derecho que debe ser protegido y garantizado, asegurando condiciones dignas y justas para todos los trabajadores. En este sentido, el trabajo es visto no solo como una obligación, sino como una herramienta clave para el bienestar individual y colectivo.

Elementos de contrato especial emergente

El contrato de trabajo especial emergente tiene características particulares que lo diferencian de los otros tipos de contratos laborales existentes en Ecuador que a continuación se determinan:

a) La jornada laboral;

*“La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.”*²⁸ (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020)

b) Plazo

*“El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.”*²⁹ (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020)

c) Descanso

“El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.” (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020)

d) Horarios especiales de trabajo

” Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.” (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020).³⁰

e) La remuneración;

“El pago de la remuneración del contrato especial emergente se realizará diaria, semanal, quincenal o mensualmente previo acuerdo de las partes; las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo. No rigen para este contrato las reglas del Código del Trabajo. El despido intempestivo, no es opción de reclamo ya que pues no existe despido en este contrato. El término correcto sería "terminación de contrato". El contrato se puede terminar unilateralmente por cualquiera de las partes, sin que se deban pagar indemnizaciones por despido o por falta de desahucio.”³¹ (Reglamento sobre Contratos Especiales Emergentes, Acuerdo Ministerial N.º MDT-38-20-IN 2020)

f) Al finalizar el contrato

“Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.”³² (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020)

Causas por las que terminan la relación laboral dentro del contrato especial emergente

El Contrato Especial Emergente puede terminarse de dos maneras. La primera es cuando se cumple el plazo estipulado en el contrato. La segunda opción es que una de las partes decida terminarlo por su cuenta. Esto está explicado en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.

“Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el

contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo” (Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20, 2020)

Según lo que se menciona en las líneas anteriores, las partes involucradas pueden llegar a un acuerdo para terminarlo, o incluso una de las partes puede decidir finalizarlo de manera unilateral. Lo curioso es que, en este caso, ninguna de las partes está obligada a pagar una indemnización por despido intempestivo o una bonificación por desahucio. Esto significa que, si un trabajador se encuentra en esta situación, podría quedar desempleado de inmediato.

Además, es fundamental tener en cuenta que este tipo de contrato, conocido como Contrato Especial Emergente, tiene una duración máxima de un año, con la posibilidad de renovarse solo por un año más. Esto puede generar confusiones y malentendidos entre las partes, y, de hecho, hemos visto que en la actualidad surgen problemas laborales debido a la mala aplicación de esta norma.

Lo más preocupante es que este tipo de contrato puede afectar el principio de estabilidad laboral. Los trabajadores, por naturaleza, buscan empleos que les brinden seguridad y continuidad, y la naturaleza temporal de estos contratos puede hacer que se sientan inseguros y vulnerables. En resumen, es esencial que tanto empleadores como empleados comprendan bien las implicaciones de estos contratos para evitar conflictos y proteger los derechos de los trabajadores.

Para finalizar la liquidación del presente contrato, se toma a consideración el último salario que el trabajador recibió antes de la firma del nuevo contrato emergente, si fuere el caso en que haya una renovación. Si el trabajador tenía un salario más alto en su empleo anterior, esto sería favorable para él; de lo contrario, si el nuevo salario es inferior, podría resultar en una desventaja.

2. Materiales y métodos

A) Enfoque Mixto

B) Cualitativo y Cuantitativo

Para alcanzar el primer objetivo se utilizará el **método analítico-sintético** porque se analizará la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico, la **técnica** a usarse para la búsqueda bibliográfica y como **instrumento** se utilizará la herramienta de Mendeley.

- Para alcanzar el primer objetivo se utilizará el **método analítico-sintético** porque se está analizará la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico, la **técnica** a usarse para la búsqueda bibliográfica y como **instrumento** se utilizará la herramienta de Mendeley.

- Para conseguir se la segunda meta se utilizará el **método de revisión**

documental porque nos permitirá acceder a la jurisprudencia que guíe y aclare nuestra investigación, la técnica que se utilizará es la revisión documental y como instrumento se utilizará sentencias tanto de primera instancia, segunda, sentencia de la Corte Nacional y sentencias de la Corte Constitucional que nos permiten complementar nuestra información.

- Para obtener el tercer objetivo se utilizará el **método proyección**, porque en base a su experiencia nos brindarán respuestas acertadas y significativas que aporten a la investigación y con la técnica de recopilación de criterios o test, se obtendrá una perspectiva a detalle de las posibles soluciones que permitirán garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales laborales y como instrumento se realizarán encuestas a abogados, funcionarios judiciales, trabajadores públicos y privados.

3. Discusión

El contrato especial emergente en el Ecuador surgió como una alternativa para determinar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas durante la crisis sanitaria, producto del Covid-19. Dicho contrato, fue creado con la finalidad de cumplir dos grandes retos, por un lado, proteger la estabilidad laboral de los trabajadores al evitar que se produzca el despido masivo y por otro, mantener a flote la economía de las empresas; sin embargo, en la práctica durante la aplicación de este contrato ha generado consecuencias contrarias a su razón de ser, ya que la fuerza laboral tiene una perspectiva de incertidumbre e inestabilidad respecto a este modelo de contratación, producto del aumento del trabajo informal y subempleo, de tal forma que, para quienes pretenden alcanzar estabilidad y condiciones justas dentro de una relación laboral, el contrato especial emergente únicamente evidencia que carece de efectividad al demostrar la falta de estabilidad que ofrece al trabajador.

La realización del ser humano depende de la seguridad y tranquilidad de planificar su futuro, y detrás de cada contrato especial emergente existen historias de personas en busca de estabilidad laboral, salario digno y mejora en la calidad de vida. Sin embargo, la oscuridad de la norma que regula la aplicación del contrato especial emergente ha permitido que existan diferentes interpretaciones

e imprecisión que podrían concluir en abusos, desfavoreciendo las condiciones laborales del trabajador. Por ejemplo, el hecho de que no exista una jornada laboral fija y que la remuneración se calcule conforme al tiempo trabajado, genera incertidumbre sobre los ingresos mensuales a percibir, así también al permitir que la jornada sea distribuida en seis días a la semana, genera la posibilidad al empleador de que evite el pago de horas extras y como consecuencia se reduzca el ingreso total del trabajador, poder adquisitivo, bienestar y calidad de vida.

En este contexto, el rol del Estado resulta esencial puesto que representa el principal garante de los derechos laborales y de la sostenibilidad económica, por lo tanto, debe asegurarse de que las medidas implementadas dentro del marco jurídico establecido salvaguarden los derechos de los trabajadores y fomenten la reactivación económica. En consecuencia, es importante evitar que lo que surgió como una solución temporal para un escenario de la crisis sanitaria, se convierta en un recurso uso permanente que debilite las condiciones laborales, debido a que, la existencia de un sistema laboral justo y sostenible requiere de la existencia de un equilibrio entre la seguridad de los empleados y la sustentabilidad de la empresa.

4. Conclusiones

- La estabilidad laboral se configura como un derecho fundamental consagrado en la Constitución ecuatoriana y en tratados internacionales, pues garantiza la seguridad económica, social e incluso emocional del trabajador. Con la implementación del contrato especial emergente se ha debilitado este principio ya que al permitir la terminación unilateral de la relación laboral que prescinde de indemnización y efectiva garantía de continuidad laboral. Esta figura contractual, que responde de manera excepcional a la crisis sanitaria del COVID-19, ha generado una pseudo estabilidad laboral, ya que expone a los trabajadores a una incertidumbre permanente sobre su continuidad laboral. Como resultado, los trabajadores deben aceptar condiciones contractuales que no brindan seguridad y someten al trabajador a un estado de vulnerabilidad que impacta su bienestar y limita sus oportunidades de planificación a largo plazo.
- El contrato especial emergente en el Ecuador establece una modalidad de empleo con mayor flexibilidad laboral, que en la actualidad es una herramienta necesaria para que las empresas se adapten a los cambios del mercado, de tal manera que, a pesar de que existan crisis económicas éstas puedan seguir operando. Sin embargo, si no se regula de manera adecuada, en la práctica se puede convertir en una causa de precarización laboral. En el caso particular del contrato especial emergente, a primera vista podría resultar favorable para los trabajadores ya que les permitiría adaptar la jornada laboral según sus necesidades personales, no obstante, esta flexibilidad le otorga al empleador la posibilidad de vulnerar derechos fundamentales del trabajador tales como la estabilidad laboral e indemnización por despido intempestivo. Como resultado se genera un escenario de incertidumbre para los trabajadores, quienes se ven obligados a aceptar condiciones desfavorables que obedecen a la necesidad y falta de oportunidades laborales, así como a la pérdida de

beneficios sociales tales como la afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo, acceso a seguro de salud, fondos de reserva, préstamos quirografarios e hipotecarios, recibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial, percibir horas extras y suplementarias, recibir el décimo tercer sueldo y el décimo cuarto sueldo, y otros beneficios no monetarios. Por esta razón, para evitar estos efectos negativos, resulta imprescindible que la legislación establezca un balance entre la necesidad de adaptación de las empresas y la protección de los derechos laborales, garantizando condiciones justas y equitativas para las partes que conforman la relación laboral.

- La estabilidad laboral tiene un impacto determinante en la productividad, crecimiento y desarrollo social del ser humano. Un trabajador que cuenta con protección jurídica en su relación laboral puede invertir en su desarrollo profesional, aportar en su entorno laboral y por ende fortalecer su poder adquisitivo. No obstante, el uso excesivo del contrato especial emergente al carecer de garantías laborales y evitar la consolidación de relaciones de trabajo estables, además de vulnerar derechos de los trabajadores, provoca impactos económicos negativos en la economía nacional, entre los cuales se destacan: la reducción del gasto local y las personas reducen su capacidad de consumo y se limitan a comprar lo esencial; aumento del empleo informal como el comercio ambulante o trabajos sin contrato; disminución de la recaudación fiscal ya que al reducirse el consumo local, afecta la recaudación del IVA y otros impuestos relacionados al consumo. Por tal razón, es fundamental que el Estado ecuatoriano fortalezca los mecanismos de supervisión y regulación con la finalidad de que se garanticen los principios constitucionales de justicia y equidad.
- Finalmente, el Estado ecuatoriano en calidad de garante del ejercicio de los derechos fundamentales, es el responsable de reforzar la normativa laboral con la finalidad de asegurar la estabilidad de los trabajadores. Dicha responsabilidad toma mayor importancia en los escenarios de crisis en donde el contrato especial emergente debe estar sujeto a supervisión estricta para evitar que éste vulnere y precarice las relaciones laborales.

5. Materiales y métodos

A) Enfoque Mixto

B) Cualitativo y Cuantitativo

Para alcanzar el primer objetivo se utilizará el **método analítico-sintético** porque se analizará la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico, la **técnica** a usarse para la búsqueda bibliográfica y como **instrumento** se utilizará la herramienta de Mendeley.

- Para alcanzar el primer objetivo se utilizará el **método analítico-sintético** porque se está analizará la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico, la **técnica** a usarse para la búsqueda bibliográfica y como

instrumento se utilizará la herramienta de Mendeley.

- Para conseguir se la segunda meta se utilizará el **método de revisión documental** porque nos permitirá acceder a la jurisprudencia que guíe y aclare nuestra investigación, la técnica que se utilizará es la revisión documental y como instrumento se utilizará sentencias tanto de primera instancia, segunda, sentencia de la Corte Nacional y sentencias de la Corte Constitucional que nos permiten complementar nuestra información.
- Para obtener el tercer objetivo se utilizará el **método proyección**, porque en base a su experiencia nos brindarán respuestas acertadas y significativas que aporten a la investigación y con la técnica de recopilación de criterios o test, se obtendrá una perspectiva a detalle de las posibles soluciones que permitirán garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales laborales y como instrumento se realizarán encuestas a abogados, funcionarios judiciales, trabajadores públicos y privados.

6. Resultados

Impacto del Contrato Especial Emergente en la Estabilidad Laboral en Ecuador

Para comprender el impacto del contrato especial emergente en el mercado laboral ecuatoriano, es fundamental analizar su implementación en términos cuantitativos. La cantidad de contratos suscritos permite evaluar su aceptación por parte de los empleadores, así como su influencia en la estabilidad y protección de los trabajadores.

Según datos del Sistema Único de Trabajo del Ministerio del Trabajo, desde la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario en junio de 2020, se han registrado 465.362 contratos emergentes en Ecuador, de los cuales 122.459 siguen vigentes. Además, el 62% de estos contratos fueron registrados en el presente año, lo que evidencia su continua utilización por parte de las empresas, incluso después de la pandemia de Covid-19³³. (Primicias 2024)

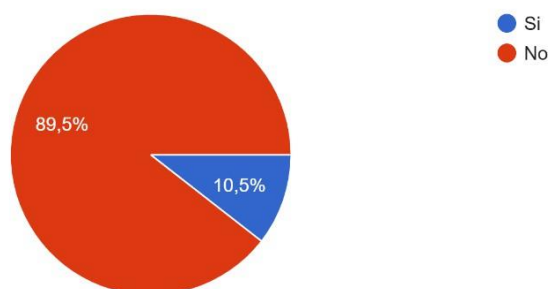
A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada, con el objetivo de analizar la percepción de los participantes (abogados, funcionarios judiciales, trabajadores públicos y privados) sobre el

contrato especial emergente y su impacto en el cumplimiento de los derechos fundamentales, en particular la estabilidad laboral. Para ello, se examinarán las respuestas a cada pregunta, identificando tendencias, diferencias de opinión y posibles implicaciones en el ámbito jurídico y laboral. A continuación, se expone el análisis detallado de cada respuesta.

Gráfica No. 1

En su opinión, ¿existe estabilidad laboral real en Ecuador?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El presente análisis jurídico se basa en los resultados de una encuesta sobre la estabilidad laboral en Ecuador. La encuesta contó con 38 respuestas, de las cuales el 89.5% de los encuestados consideran que no existe una estabilidad laboral real en el país, mientras que solo el 10.5% cree que sí la hay.

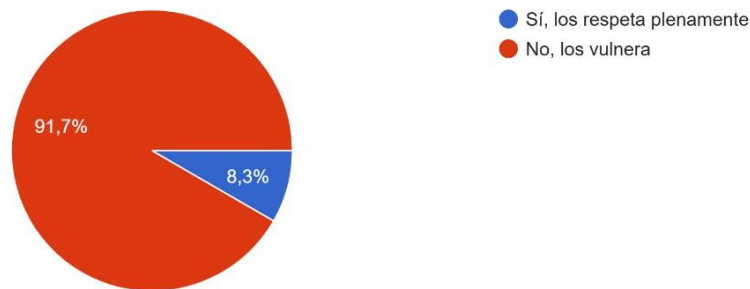
Conclusión:

Según la percepción de la mayoría de los encuestados, la estabilidad laboral en Ecuador es deficiente o inexistente. Esto sugiere posibles deficiencias en la aplicación de las normas laborales o en la efectividad de los mecanismos de protección del empleo. Además, plantea la necesidad de evaluar si el marco legal vigente es adecuado para garantizar la estabilidad laboral o si requiere reformas para fortalecer los derechos de los trabajadores y brindar mayor seguridad en el empleo.

Gráfica No. 2

Considera que el contrato especial emergente respeta los principios constitucionales del derecho al trabajo, como la estabilidad laboral y el in dubio pro operario?

36 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia.

El gráfico muestra los resultados de una encuesta sobre si el contrato especial emergente respeta los principios constitucionales del derecho al trabajo, como la estabilidad laboral y el principio in dubio pro operario. De las 36 respuestas, el 91.7% opina que este contrato vulnera dichos principios, mientras que solo el 8.3% considera que los respeta plenamente.

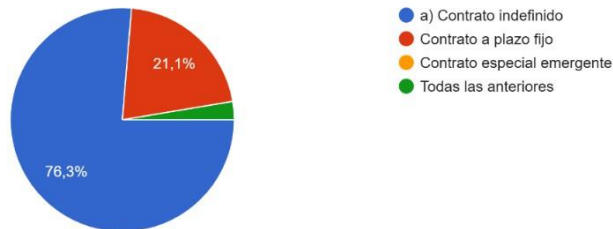
Conclusión:

Esto indica una fuerte percepción de que el contrato especial emergente no garantiza adecuadamente los derechos laborales protegidos por la Constitución. La estabilidad laboral es un principio fundamental que busca evitar la precarización del trabajo, y el in dubio pro operario establece que, en caso de duda en la interpretación de normas laborales, debe optarse por la que más favorezca al trabajador.

Gráfica No. 3

Desde su experiencia, ¿qué tipo de contrato laboral garantiza mejor la estabilidad del trabajador en Ecuador?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra las respuestas a la pregunta sobre qué tipo de contrato laboral garantiza mejor la estabilidad del trabajador en Ecuador. La gran mayoría (76.3%) considera que el contrato indefinido es el que mejor protege la estabilidad laboral. Un 21.1% opta por el contrato a plazo fijo, mientras que el contrato especial emergente apenas recibe apoyo, lo que indica que no es percibido como un mecanismo que brinde estabilidad laboral.

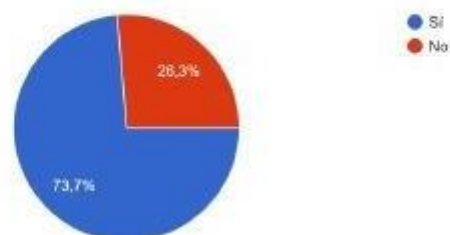
Conclusión:

Este gráfico confirma la importancia de promover políticas que favorezcan el empleo estable y de analizar críticamente las figuras contractuales que puedan debilitar los derechos laborales. La baja confianza en el contrato especial emergente sugiere que debe revisarse su regulación para garantizar una mayor protección a los trabajadores, evitando posibles abusos o precarización del empleo.

Gráfica No. 4

¿Considera usted que por el contrato especial emergente hay mas desempleo y subempleo en los ecuatorianos ya no genera estabilidad ?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados (73.7%) cree que el contrato especial emergente ha aumentado el desempleo y el subempleo en Ecuador, generando inestabilidad laboral.

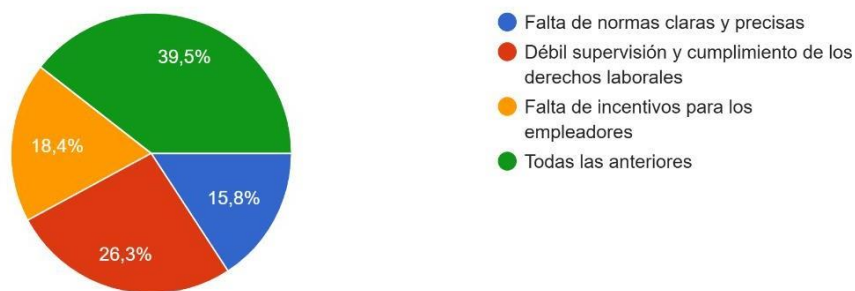
Conclusión:

Esta encuesta sugiere que el contrato especial emergente no cumple con su objetivo de mejorar el empleo y, en cambio, podría estar promoviendo la inestabilidad y precarización laboral. Esto abre el debate sobre su constitucionalidad y la necesidad de reforma.

Gráfica No. 5

¿A qué factores atribuye el uso generalizado del contrato especial emergente?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados cree que el uso generalizado del contrato especial emergente se debe a la falta de normas claras, la débil supervisión de derechos laborales y la falta de incentivos para trabajos. Esto indica que hay problemas tanto en la regulación como en su aplicación, lo que puede afectar la estabilización.

Conclusión:

El contrato especial emergente presenta problemas tanto en su regulación como en su aplicación, lo que puede fomentar la precarización laboral. Para garantizar mejores condiciones de empleo, es fundamental establecer normas más claras, reforzar la supervisión del cumplimiento de derechos laborales y crear incentivos para los trabajos que promuevan la estabilidad laboral.

Gráfica No. 6

¿Qué soluciones considera viables para garantizar la estabilidad laboral y reducir los problemas sociales derivados de la inestabilidad?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados (39,5%) considera que la mejor solución para garantizar la estabilidad laboral y reducir los problemas sociales es una combinación de reformas legales y un mayor control en el cumplimiento de las normas laborales. Un 31,8% cree que se debe reformar el marco jurídico, mientras que un 28,9% opina que es más importante fortalecer la supervisión de los derechos laborales.

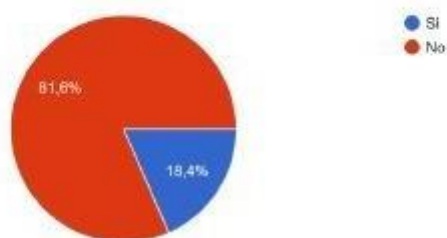
Conclusión:

Es necesario no solo mejorar las leyes laborales, sino también asegurar su correcta aplicación mediante supervisión y control, para garantizar empleos más estables y justos.

Gráfica No. 7

¿Cree que el Estado ecuatoriano ha cumplido con establecer normas claras y precisas para proteger a los trabajadores en el marco del contrato especial emergente?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

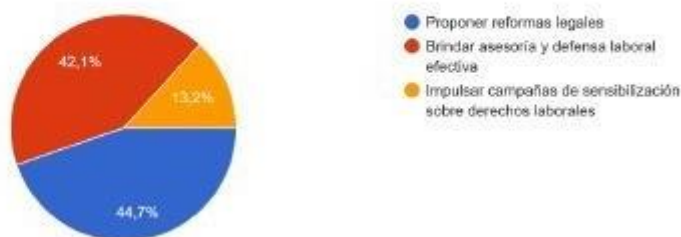
La imagen muestra que el 81,6% de los encuestados considera que el Estado no ha cumplido con establecer normas claras y precisas, mientras que solo el 18,4% opina lo contrario.

Conclusión:

Al no garantizar normas claras y precisas para la protección de los trabajadores en el contrato especial emergente. Esto sugiere la existencia de vacíos legales o una deficiente aplicación de las regulaciones, lo que podría generar incertidumbre y desprotección laboral. Es necesario un análisis más profundo del marco normativo y posibles reformas para fortalecer los derechos de los trabajadores en este tipo de contratación.

Gráfica No. 8

Desde su perspectiva, ¿qué rol deberían desempeñar los abogados y servidores públicos para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores bajo contratos emergentes?
38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados, el 44,7% considera que la mejor opción es proponer reformas legales, mientras que el 42,1% opina que es fundamental brindar asesoría y defensa laboral efectiva. Solo el 13,2% cree que impulsar campañas de sensibilización sobre derechos laborales es la estrategia más adecuada. Esto indica que la mayoría percibe la necesidad de cambios normativos y una mayor protección legal directa para los trabajadores, lo que sugiere que el marco actual podría ser insuficiente o poco claro en la práctica

Conclusión:

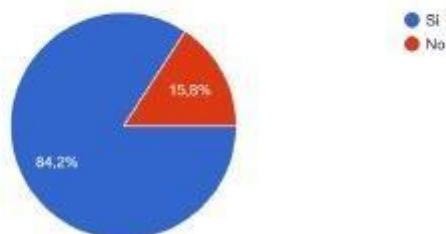
Consideramos que la mejor manera de garantizar la estabilidad laboral en contratos emergentes es a través de reformas legales y una defensa laboral

efectiva.

Gráfica No. 9

¿Considera usted que la figura del contrato especial emergente favorece la opción del despido intempestivo al omitir el pago de la respectiva indemnización?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados, el 84,2% considera que sí facilita el despido intempestivo al omitir el pago de indemnización, mientras que solo el 15,8% opina lo contrario. Desde una perspectiva jurídica, estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de que este tipo de contrato debilita la estabilidad laboral y deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

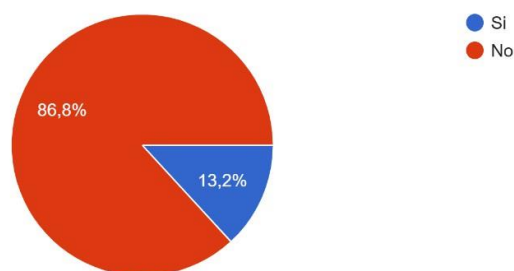
Conclusión:

Se percibe que el contrato especial emergente facilita el despido intempestivo sin indemnización, lo que indica una posible vulneración de la estabilidad laboral. Esto sugiere la necesidad de una revisión legal para garantizar mayores protecciones a los trabajadores y evitar abusos en la terminación de estos contratos.

Gráfica No. 10

¿Considera que el contrato especial emergente asegura el cumplimiento de los derechos fundamentales, como la estabilidad laboral?

38 respuestas



Nota: Este grafico muestra porcentajes en medida de tiempo de resolución según profesionales del derecho realizadas por medio de una encuesta de autoría propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados el 86.8% de los encuestados considera que este tipo de contrato no asegura el cumplimiento de los derechos, mientras que solo el 13.2% cree que sí lo hace.

Estos datos reflejan una percepción mayoritaria de precarización laboral, lo que sugiere la necesidad de revisar la normativa aplicable para determinar si este contrato cumple con los principios constitucionales de estabilidad y protección al trabajador, o si, por el contrario, vulnera derechos fundamentales.

Conclusión:

Los resultados evidencian una percepción mayoritaria de que el contrato especial emergente no garantiza el cumplimiento de derechos fundamentales, como la estabilidad laboral. Se plantea el evaluar las posibles reformas que equilibren la flexibilidad laboral con la seguridad jurídica de los empleados, garantizando así condiciones de trabajo más justas y estables.

7 Patentes

No aplica

Referencias

Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Auer, Peter. 2006. *¿Qué es mejor para la economía: estabilidad laboral o flexibilidad del empleo?* OIT, 20 de enero. <https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-mejor-para-la-economia-estabilidad-laboral-o-flexibilidad-del-empleo> (último acceso: 10 de octubre de 2024).

Cabanellas, Guillermo. 2005. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*.

septiembre.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>.

Código de Trabajo. 2015. Quito: Ediciones Legales, Registro Oficial
Suplemento 167. Constitución de la República del Ecuador. 2008.

EcuadoronLineOrg. 2023. *EcuadorOnline.org*.
<https://ecuadoronline.org/revolucion-liberal-en-ecuador-5-de-junio-de-1895/#:~:text=La%20Revoluci%C3%B3n%20Liberal%20del%205%20de%20junio%20de,profundamente%20la%20sociedad%20y%20la%20legislaci%C3%B3n%20del%20pa%C3%ADs>.

Editorial ETECÉ. 2022. *Concepto*, 2 de febrero. <https://concepto.de/satisfaccion/#ixzz8xMP452zB> (último acceso: 11 de octubre de 2024).

EL COMERCIO. 2024. "¿Contratos laborales emergentes desaparecerán del Ecuador?" 26 de agosto, 12. International Labour Organization. 2024. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-tasa-de-desempleo-mundial-aumentar%C3%A1-en-2024-mientras-que-las-crecientes>.

Jácome, Juan Pablo. s.f.

Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, N.º 2020-20. 2020.

Montoya Melgar, Alfredo. 2018. *Derecho del trabajo*. Madrid:

Tecnos. OEA. 1948. *Carta de la Organización de los Estados*.

Bogotá.

Primicias. 2024. "En Ecuador hay 122.000 contratos emergentes, una modalidad que el Ministerio del Trabajo busca derogar." 13 de agosto.

Real Academia Española. 2024. *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/intangibilidad> (último acceso: 07 de octubre de 2024).

Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. 2020. Registro Oficial Suplemento No. 306.

Reglamento sobre Contratos Especiales Emergentes, Acuerdo Ministerial N.º MDT-38- 20-IN. 2020.