



Estudio Doctrinario sobre la vulneración al principio de estabilidad laboral en el contrato especial emergente

Doctrinal Study on the violation of the principle of job stability in the emerging special contract

Estudo Doutrinário sobre a violação do princípio da estabilidade no contrato especial emergente

Carlos Gabriel Jaramillo Pintado^I
cjaramill7@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4008-3985>

Adonys Ducgley Gaspar Alcivar^{II}
agaspar3@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2834-6914>

Vilela Pincay Wilson Exson^{III}
wvilela@utmachala.ude.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0786-7622>

Correspondencia: cjaramill7@utmachala.edu.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de diciembre de 2022 * **Aceptado:** 12 de enero de 2023 * **Publicado:** 15 de febrero de 2023

- I. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Resumen

Dentro de la presente investigación descriptiva con enfoque cualitativo, se ha realizado el análisis del principio de estabilidad laboral a partir de la implementación del contrato especial emergente, teniendo como objetivo determinar si existe o no vulneración a dicho principio. En el desarrollo del trabajo se encontraron los antecedentes que justificaron la creación de esta nueva figura jurídica en el año 2020, momento en el que el mundo entero atravesaba una pandemia global, el Covid-19, por lo que se implementa este contrato con el fin de contrarrestar los efectos negativos que dejó la pandemia. Para cumplir con el objetivo planteado, se inició definiendo al principio de estabilidad laboral, las consideraciones dentro de la norma internacional, y se aplicó el método de derecho comparado para conocer la doctrina desarrollada en la jurisprudencia constitucional colombiana junto con la ecuatoriana sobre este principio. Del análisis del nuevo contrato por medio de los métodos analítico sintético y sistemático, se determinó que existen elementos y características que se asemejan al ya derogado contrato a plazo fijo, por lo que se concluyó en la investigación que volver a implementar una modalidad contractual con características que fueron descartadas en el pasado por el ordenamiento jurídico vigente, vulnera la estabilidad laboral, incumpliendo los derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, afectando la vida digna de los trabajadores y trabajadoras.

Palabras Clave: estabilidad laboral; contrato especial emergente; pandemia; flexibilización laboral.

Abstract

Within the present descriptive research with a qualitative approach, the analysis of the principle of job stability has been carried out from the implementation of the emerging special contract, with the objective of determining whether or not there is a violation of said principle. In the development of the work, the background that justified the creation of this new legal figure in 2020 was found, at which time the entire world was going through a global pandemic, the Covid-19, for which this contract is implemented in order to counteract the negative effects left by the pandemic. In order to meet the stated objective, it began by defining the principle of job stability, the considerations within the international standard, and the method of comparative law was applied to know the doctrine developed in the Colombian constitutional jurisprudence together with the Ecuadorian on this principle. From the analysis of the new contract through the synthetic and systematic analytical

methods, it was determined that there are elements and characteristics that resemble the already repealed fixed-term contract, for which reason it was concluded in the investigation that re-implementing a contractual modality with characteristics that were discarded in the past by the current legal system, violates labor stability, breaching the labor rights recognized in the Constitution of the Republic of Ecuador, affecting the dignified life of workers.

Keywords: employment stability; emerging special contract; pandemic; labor flexibility.

Resumo

No âmbito da presente investigação descritiva com abordagem qualitativa, procedeu-se à análise do princípio da estabilidade no emprego a partir da implementação do contrato especial emergente, com o objetivo de apurar se existe ou não violação do referido princípio. No desenvolvimento do trabalho, foram encontrados os antecedentes que justificaram a criação desta nova figura jurídica em 2020, altura em que o mundo inteiro atravessava uma pandemia global, a Covid-19, para a qual se implementa este contrato de forma a para neutralizar os efeitos negativos deixados pela pandemia. Para cumprir o objetivo declarado, começou por definir o princípio da estabilidade no emprego, as considerações dentro do padrão internacional, e aplicou o método do direito comparado para conhecer a doutrina desenvolvida na jurisprudência constitucional colombiana junto com a equatoriana sobre este princípio . Da análise do novo contrato através dos métodos analíticos sintéticos e sistemáticos, determinou-se que existem elementos e características que se assemelham ao já revogado contrato a termo certo, razão pela qual se concluiu na investigação que a reintrodução de uma modalidade contratual com características que no passado foram descartadas pelo atual ordenamento jurídico, viola a estabilidade trabalhista, ferindo os direitos trabalhistas reconhecidos na Constituição da República do Equador, afetando a vida digna dos trabalhadores.

Palavras-chave: estabilidade laboral; contrato especial emergente; pandemia; flexibilidade laboral.

Introducción

A partir de la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo es considerado como fuente de realización personal y base de la economía, que a su vez es un “mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias

tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la pobreza” (Badilla & Urquilla Bonilla, 2008). Con el pasar del tiempo y la evolución de la sociedad, los ordenamientos jurídicos han ido progresando, integrando varios mecanismos que tiene como fin garantizar una vida digna y de calidad para los trabajadores, haciendo posible el efectivo goce de la seguridad jurídica dentro de una relación de dependencia.

Una de las notorias conquistas dentro de este ámbito es la estabilidad laboral a favor del trabajador, que en aquella relación se encuentra en evidente desventaja. A través de este principio, el trabajador tiene la certeza de “permanencia y seguridad en su puesto de trabajo, de tal manera que pueda alcanzar su desarrollo en todos los ámbitos sociales entre los que se encuentran el laboral, familiar y personal, generando, por lo tanto, una estabilidad personal” (Brito Salazar & López Soria, 2022). No obstante, desde el año 2020 la estabilidad laboral se encuentra en un constante estado de vulnerabilidad. Esto debido a la pandemia por la COVID-19, que empezó en China y se esparció a lo largo del mundo, afectando los sistemas de salud y, en consecuencia, entrando en crisis ámbitos como el económico, laboral, y social (Piñas Piñas., Viteri Naranjo, & Álvarez Enríquez, 2021). Los inusitados efectos provocados por esta pandemia provocaron la necesidad de implementar mecanismos para estabilizar y armonizar el impacto de dichos efectos (García Vázquez, 2021). Por tanto, el Estado Ecuatoriano a través de su poder legislativo, pone en marcha la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el año 2020, con el objetivo de contrarrestar la crisis sanitaria que se dio a partir del coronavirus. En este sentido, se crearon nuevas instituciones jurídico-laborales, que actualmente son objeto de debate en el ámbito jurídico. Por medio de esta ley, se implementa en la normativa la figura del contrato especial emergente, siendo este objeto de la presente investigación. Por lo tanto, es objetivo de este trabajo analizar la nueva modalidad contractual, enfocándose en las características que lo integran, y su contraste con el ordenamiento jurídico desde una perspectiva sistemática de la norma, considerando si su existencia vulnera o no derechos constituidos y garantizados en la Constitución de la República del Ecuador como en normas internacionales, y en este caso particular, el principio a la estabilidad laboral. Para ello, se empezará por una breve descripción del contexto social que dio paso al origen del contrato especial emergente, es decir, las causas que fundamentan su creación. Continuando con el desarrollo de la investigación, se analizará el concepto del principio de estabilidad laboral, sus consideraciones desde la perspectiva de la norma internacional, así como una comparación entre la jurisprudencia constitucional colombiana y ecuatoriana y sus consideraciones en torno a este principio. Posterior

a ello, se analizarán las características del referido contrato, determinando las similitudes que mantiene con el ya derogado contrato a plazo fijo, culminando con el contraste de del contrato especial emergente y el principio de estabilidad laboral, con el fin de identificar si se vulnera o no este último.

La presente investigación es documental y descriptiva, en la que se implementó el método analítico-sintético para lograr alcanzar el objetivo planteado en este trabajo, y como método de interpretación jurídica se empleó el método el sistemático, pues el contrato especial emergente forma parte de un sistema jurídico que debe mantener congruencia con la Constitución de la República del Ecuador, en relación al principio de supremacía constitucional, pues de otro modo se estaría vulnerando el principal objetivo de la Norma Suprema, esto es, garantizar el efectivo goce y cumplimiento de los derechos de las personas.

Metodología

Primero, la presente investigación es documental y de tipo descriptiva. Hemos escogido esta característica pues la investigación documental abarca un análisis de un tema a partir de fuentes primarias o secundarias, con el fin de determinar características, posturas, o reflejar el estado actual del objeto de estudio elegido.

Por lo tanto, en este trabajo se recopiló una amplia y variada lista de fuentes bibliográficas físicas y digitales, que brindaron información con relación al tema estudiado, esto es; el contrato especial emergente, el contexto social por la COVID-19, y por supuesto, el principio de estabilidad laboral y otros involucrados, como se ha mencionado en este trabajo.

Posterior a ello, se procedió a describir el fenómeno. Para ello hicimos uso de la investigación descriptiva, imprescindible para identificar y señalar las características de nuestro objeto de estudio, y, por otro lado, cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación. De este modo, se terminó cualidades propias de la nueva modalidad contractual, así como del principio que se ha vulnerado a partir de su creación, esto es, el de estabilidad laboral.

La metodología seleccionada es el método analítico sintético. La fusión de ambos se ha requerido a lo largo de la investigación para comprender los elementos y características del contrato especial emergente, y el sintético colaboró a integrar los detalles que se concluyeron tras el análisis. En este sentido Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto (2017) manifiesta que:

El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. En la investigación, puede predominar uno u otro procedimiento en una determinada etapa (pág. 180).

Se utilizará como métodos jurídicos al sistemático, pues el contrato especial emergente se emite a partir de una Ley Orgánica que contradice el texto Constitucional y por tanto el principio de supremacía constitucional. Es decir, la nueva modalidad contractual forma parte de todo el ordenamiento jurídico y, en consecuencia, al ser un sistema, no puede contradecir ningún derecho o garantía consagrado en la Norma Suprema.

Resultados y discusión

Contexto social del origen del contrato especial emergente

Para comprender el origen del contrato especial emergente es necesario un vistazo a la situación social que atravesaba el Ecuador en ese momento. En el año 2019, una noticia afectaría la estabilidad de todo el mundo, cuando en China en diciembre del mismo año se emitió la noticia de que su población presentaba síntomas de neumonía sin saber exactamente la procedencia o causa. Debido al amplio contagio y la decadencia en la salud de la población, se evaluó la causa de la propagación y se concluyó que se trataba de una nueva cepa de coronavirus, enfermedad previamente existente. No obstante, la agresividad sería la palabra que definiría las nuevas características que adquirió esta cepa, pues tanto la cantidad de muertes como el contagio de la población incrementaban de forma alarmante (Maguiña Vargas, Gastelo Acosta, & Tequen Bernilla, 2020).

En consecuencia, todos los Estados tomaron medidas de prevención ante la evidente pandemia; El confinamiento de las personas, el uso de mascarillas, la desinfección constante de las superficies, fueron aspectos que cambiaron la vida cotidiana de las personas. Debido a aquello, existió un cese de actividades para evitar el contacto humano y, por ende, la situación económica de los países empezaría a decaer. Es decir, diferentes campos que son base para el desarrollo de las sociedades se verían en problemas, los más afectados sin duda fueron el campo de salud y el económico (García Lemos & Pangol Lascano, 2022).

Una gran cantidad de empresas venían arrastrando crisis internas que por motivo de la pandemia se profundizaron, impidiendo su desarrollo, afectando día tras día su capital, incluso con el riesgo de un completo cese de funciones, por lo que el recorte de personal y el incremento del desempleo

fueron comunes durante este período de emergencia mundial. Como lo explica Brito Salazar & López Soria (2022) para tolerar la crisis laboral, surge la denominada flexibilización laboral, a favor de la recuperación empresarial y, por ende, ayude a conservar las vacantes laborales de las personas. Debido a esto, el ordenamiento jurídico plantea nuevas modalidades de trabajo, principalmente orientadas a evitar la pérdida de empleo, y a reactivar el capital y desarrollo de las empresas, en suma, tratar de superar las dificultades económicas provocadas por la pandemia.

En este sentido, la Asamblea Nacional crea la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que luego de ser debatida, aprobada, finalmente se publicó en el Registro Oficial No. 229, de fecha 22 de junio del 2020, con el objetivo principal de combatir la crisis sanitaria derivada del coronavirus o conocido también como COVID-19. Además de aquello, la referida Ley fue creada con el fin de conservar la productividad, la salud, el empleo, y en general, su eje vital es la reactivación económica, tan necesaria e indispensable para remontar el estado del Ecuador tras la pandemia y todas las consecuencias negativas que derivaron de ella. En este contexto, se introduce una nueva modalidad contractual denominada Contrato Especial Emergente, mismo que se analizará en el presente trabajo con el objetivo de determinar si existe o no vulneración al principio de estabilidad laboral, elemento fundamental que garantiza los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Principio de estabilidad laboral

Concepto

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, manifestando que es fuente de realización personal y base de la economía familiar, y este debe ir acompañado de los principios establecidos en materia laboral para lograr un fiel cumplimiento a la Norma Suprema. Uno de ellos es la estabilidad laboral, objeto de estudio de la presente investigación, el cual trataremos en este apartado (Crespo Berti, Cruz Arboleda, Guanoluisa Almache, & Haro Terán, 2021).

Este principio implica que el trabajador mantenga su trabajo de manera indefinida, es decir, de permanencia, es un derecho singular, que tiene el trabajador, el mismo que por su estabilidad laboral a largo plazo, tendrá derecho a los beneficios como son: fondos de reserva, vacaciones, subsidios, jubilación, entre otros (García Lemos & Pangol Lascano, 2022). Este principio también

considerado como derecho, se refiere a la continuidad de la relación laboral que fortalece el vínculo contractual a partir de este plazo indefinido (Balestero Casanova, 2020).

A su vez, la “estabilidad constituye el elemento motriz para que fluya constantemente la fuerza de trabajo, creando un ambiente conducente al pleno empleo” (Montserrat, 2014, pág. 54). Según Barbagelata citado en Trejo Sánchez (2011) “permitiría al trabajador, por un lado, conservar su empleo y, por otro, ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuales son la base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo” (2011, pág. 79). Alfonso Guzmán define a la estabilidad laboral como una “garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña” (Marín Boscan, 2015).

El principio de estabilidad en la norma internacional

Este principio se reconoce en el año 1946, en la ciudad de México, en la Tercera Conferencia Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano en cuya resolución declaró la responsabilidad de los estados a adoptar medidas para lograr la estabilidad del empleo para los trabajadores y trabajadoras, entendiéndolo a este como una protección frente a la posibilidad de un despido arbitrario. Para Balestero “, en un principio, la estabilidad laboral apunta a preservar la fuente de trabajo, mantener y conservar el empleo, lo cual comprende diversas formas de protección” (2020, pág. 130).

En una sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se define la interpretación de la estabilidad laboral, explicando que:

No consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho (CIDH, Caso Lagos del Campo vs. Perú, 2017, párr. 150).

Entonces, “se visualiza la estabilidad laboral como una medida de garantía necesaria para el respeto del derecho al trabajo y la efectiva protección al trabajador ante la terminación de la relación laboral

en forma unilateral por el empleador” (Balestero Casanova, 2020, pág. 133). Además, la estabilidad es un factor importante para una efectiva y eficaz productividad en la empresa o negocio del empleador, pues se argumenta que la satisfacción que se genera tras la certeza y seguridad de mantener el trabajo influye en el compromiso del empleado para alcanzar los fines organizativos de la empresa (Arando, Gago, Jones, & Kato, 2014).

Este principio ha sido incorporado en algunos instrumentos internacionales que el Ecuador ha ratificado, por lo que se le imponen obligaciones y deberes al Estado. Un instrumento internacional te motiva a respetar los derechos y las garantías protegidas por el instrumento. También obliga a los Estados a cumplir con la protección de dichos derechos, y, por último, el Estado no discriminará a ninguna persona en el goce y titularidad del derecho desarrollado en el instrumento internacional. Por supuesto, para lograr estos objetivos es imprescindible aplicar medidas que logren efectivizar los derechos adoptados en la norma internacional (Canessa Montejo, 2018). Dentro de esta última, mencionaremos seis convenios que reconocen al principio de estabilidad laboral como un fin primordial del Estado;

– **Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización;** Este convenio fue ratificado por el Ecuador en el año 1967, instrumento que se concentró en los derechos laborales con relación al sindicato, mencionando la importancia de la estabilidad laboral para los trabajadores, quienes bajo ningún motivo relacionado a la formación de sindicatos, asociaciones, o gremios podrían vulnerar este principio, y en última instancia, el derecho al trabajo, internacionalmente protegido.

– **Convenio sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva;** Este instrumento internacional es ratificado por el Ecuador en el año 1959, siendo un cuerpo normativo complementario al anterior Convenio mencionado. Se vuelve a puntualizar la libertad de los trabajadores para asociarse, junto con el papel primordial que cumple la estabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores.

– **Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación);** Este instrumento internacional se ratifica en el año 1962, y su esencia se encuentra en la vulneración de la estabilidad laboral enfocada a diversos grupos de atención prioritaria como; las mujeres, los discapacitados, etc. Grupos que han sido históricamente afectados por constantes abusos en razón de su condición

vulnerable. Por tanto, es obligación del Estado que ratifica, modificar e implementar dentro del ordenamiento jurídico interno mecanismos que aseguren la continuidad y no desvinculación laboral de una persona debido a motivos discriminatorios.

– **Convenio sobre la Inspección de Trabajo;** Se ratifica en el año 1915. Este Convenio asigna la importancia de la creación de un órgano público que esté encargado de velar por el cumplimiento de la estabilidad laboral. “El Ministerio del Trabajo cumple una función fundamental, que es ejercer la rectoría de la política laboral para garantizar los derechos de los trabajadores, siendo su objetivo impulsar el empleo digno e inclusivo y garantizar la estabilidad laboral” (Idrovo Vinueza, 2016).

– **Convenio sobre la Política del Empleo;** Este convenio internacional dirige su atención a la equidad del acceso a trabajo para todas las personas. Dicho de otra manera, vincula a la sociedad a combatir la discriminación dentro de los sectores y ambientes de trabajo que pueden ir en contra de preferencia sexual, la etnia, la condición económica. Coincido con la afirmación de Idrovo de que “este tratado busca la equidad, la igualdad, que todas las personas trabajen, que el trabajo genere ingresos económicos a una familia, logrando de esta manera que la economía del país sea dinámica” (Idrovo Vinueza, 2016).

– **Convenio sobre Desempleo;** Este instrumento internacional es ratificado en el año 1962. Se crea luego de una larga discusión entre las naciones respecto al creciente desempleo y la inexistencia de una estabilidad laboral que en efecto constituye una inestabilidad económica. A partir de su ratificación, Ecuador se comprometió a tomar medidas para combatir esta problemática, y solucionar la decreciente calidad de vida de las personas.

Estabilidad laboral en la jurisprudencia constitucional colombiana y ecuatoriana

Ahora bien, para comprender a fondo el fundamento de este principio, tomaremos en consideración la jurisprudencia de Colombia, comparando sus disposiciones con las establecidas en nuestro ordenamiento jurídico. En Colombia, en la Constitución de 1991 se reconoce al principio de estabilidad laboral como un principio fundamental para cumplir los derechos laborales de las personas.

A partir de incorporar este mecanismo, la Corte Constitucional colombiana emite la Sentencia C-023 en el año 1994, donde manifiesta que este es un principio que aporte seguridad al trabajador, pues el trabajo no sólo fomenta el libre desarrollo de la personalidad sino es el sustento para la vida diaria. No obstante, esto no significa que el trabajador es inamovible, sino que las razones por las

cuales se termina la relación de dependencia entre empleador y trabajos sean incumplimientos o faltas establecidas por la ley para dar por terminado el contrato.

En la sentencia C -034 del año 2003, la Corte Constitucional Colombiana manifestó que el principio de estabilidad es un derecho con firme oposición al despido, pues expone que “los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado” (Cerquera Unda, 2018).

Al interesante que se encuentra en la jurisprudencia constitucional colombiana, es la estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia T-711, en el año 2011, la Corte Constitucional identifica a los sujetos que necesitan mayor protección por parte del estado, como es el caso de los conocidos grupos de atención prioritaria en Ecuador, que son las mujeres embarazadas, los discapacitados, personas con enfermedades catastróficas, etc.

Esta estabilidad reforzada consiste en lo siguiente:

i) El derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz y por consiguiente proceda el reintegro del trabajador (Cerquera Unda, 2018, pág. 31).

En el caso de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, la Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad reforzada se aplica en situaciones donde es insuficiente la protección al trabajador, quien posee circunstancias especiales de vulnerabilidad, y justamente evita que estas circunstancias sean la causal de despido para estas personas. De manera “que la mujer embarazada o durante el período de lactancia, los líderes sindicales y personas con discapacidad no pueden ser despedidos por su condición, sin que exista de por medio la autorización por parte del Ministerio de Trabajo” (Aulestia Zambrano, 2022, pág. 37). Así mismo, Gómez como se cita en Aulestia Zambrano (2022) considera a la estabilidad laboral reforzada como la garantía que asiste a las personas con discapacidad, como una especie de protección adicional al trabajador, el que por su condición de vulnerabilidad manifiesta frente al empleador, evita ser despedido sin que exista una causa justa y objetiva (Aulestia Zambrano, 2022, pág. 38). En este sentido, se cuentan con las

sentencias 375-17-SEP-CC, 1342-16-EP/21, 367-19-EP/20, como sugerencias de lectura para profundizar en la doctrina jurisprudencial desarrollada. Por lo que se determina que existen puntos afines en las consideraciones doctrinales que ambos órganos jurisdiccionales, tanto la Corte Constitucional de Colombia como de Ecuador, han implementado a sus ordenamientos jurídicos.

Tras lo analizado, se puede afirmar que para todo sistema jurídico;

La estabilidad laboral implica seguridad, continuidad, protección al trabajador, quien tiene la garantía de que todos los derechos y principios reconocidos en el ordenamiento jurídico se cumplirán, ya que, de que se cumplan a cabalidad estos derechos dependerá del desenvolvimiento de las funciones del trabajador, quien busca a cambio una remuneración justa que le permita contar con una vida digna; y que, además, pueda favorecer de igual forma a las personas que dependen de él económicamente (Angulo Sarmiento, 2022, pág. 8).

Características del Contrato Especial Emergente

El contrato Especial Emergente se incorpora al ordenamiento jurídico mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para soporte de las empresas tras los estragos de la crisis sanitaria causada por la COVID-19. Para Guzmán Calle & Vázquez Calle:

Se hace necesario resaltar que esta modalidad contractual no constituye una innovación para el ordenamiento jurídico de nuestro país ya que su símil sería el “contrato a plazo fijo”, que fue suprimido en las reformas realizadas al Código de Trabajo en el mes de abril del año 2015 (2021, pág. 289).

Este contrato se define en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como un contrato individual que tiene tiempo definido, y este se aplica para la sostenibilidad de la producción, a su vez de fuentes de ingresos en circunstancias emergentes, el plazo de este contrato es de año, y puede ser renovado solo una vez por el mismo plazo (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Según las autoras mencionadas, este tipo de contrato tiene tres características; es atípico, es consensual y es de plazo fijo. Primero, se define como atípico pues nace debido a la necesidad creada por las consecuencias derivadas de la pandemia. Se lo considera consensual pues un requisito imprescindible es la voluntad de ambas partes involucradas. Y, por último, es de plazo fijo pues la duración ya se ha especificado dentro de la ley.

El punto de debate que se mantiene con este tipo de contratos es justamente que estos ya se habían suprimido del ordenamiento jurídico bajo la modalidad de “contrato a plazo fijo”, en razón de que aquellos vulneraban la estabilidad laboral de los trabajadores. Es menester mencionar que la eliminación de este tipo de contratos se da a partir del año 2015, con la creación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar.

En razón de esta norma, el Ministerio de Trabajo emite el Acuerdo Ministerial N.ºMDT-2015 0088 el 23 de abril del 2015, como la referencia de aplicación de esta ley, misma que en su artículo 3 literal b especifica que los contratos individuales de trabajo que tienen duración a plazo fijo se podrán celebrar hasta el 31 de diciembre de 2015 sin la oportunidad de ser renovados, y el literal c hace referencia a que a partir del 1 de enero del 2016 estos contratos a plazo fijo ya no son aplicables en el Ecuador (Acuerdo Ministerial N.º. MDT-2015 0088, 2015).

De forma precisa, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario define al contrato especial emergente de la siguiente forma:

Se trata de un 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. Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo (2020, art 19).

Es evidente que este contrato deja abierta muchas posibilidades para que el empleador justifique el uso reiterado de la referida modalidad contractual, pues no define el límite de lo que implica una situación emergente, además de que ignora que este contrato se creó en específico para hacer frente y disminuir las consecuencias negativas de la COVID-19, permitiendo utilizar esta modalidad contractual en caso de nuevas inversiones, ampliaciones, o una mayor demanda de producción por parte de las empresas, beneficiando en mayor parte sino en su totalidad, a la parte empleadora, lo que en consecuencia genera inseguridad jurídica para el trabajador, pues como ya se ha dicho, se está afectando ineludiblemente a su estabilidad laboral. Por lo tanto, al retomar esta modalidad se

estaría retrocediendo a un derecho y principio que se ha otorgado para el sector laboral, sin duda perjudicando a los trabajadores y dejándolos en un estado de indefensión.

Además, nuestro ordenamiento jurídico ya posee modalidades contractuales con temporalidad, como lo son los contratos eventuales, ocasionales y los de temporada, que se caracterizan justamente por atender necesidades circunstanciales de los empleadores, que se consideran como emergentes y extraordinarias (Código de Trabajo , Congreso Nacional, 2005, art. 17). Estas modalidades nacen a partir de la llamada flexibilización laboral externa, que según Arancibia Fernández es:

La capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida (2011, pág. 47).

Dicho esto, se determina que los efectos de las disposiciones jurídicas que regulan el contrato especial emergente impiden el derecho a los trabajadores a la estabilidad laboral, y, en consecuencia, obstaculiza el cumplimiento de los principios garantizados por el Derecho Laboral (Aguayo Mendoza, 2021).

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente, 2008). Por lo que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no sólo contradice el artículo 3, literal b y c del Acuerdo Ministerial. MDT-2015 0088, sino lo garantizado por la Norma Suprema para los trabajadores, incumpliendo así el artículo 424 que se refiere a la Supremacía Constitucional.

Conclusión

Esperamos que en el desarrollo de la presente investigación haya quedado claro nuestro análisis del contrato especial emergente, modalidad contractual que se reguló a partir de la pandemia por la COVID-19. Nuestra postura partió de un análisis sistemático de las características de este contrato y los efectos que se deslindan de las disposiciones jurídicas que lo regulan. Para ello, definimos el contexto en el cual se crea esta modalidad, pues fue menester conocer las circunstancias sociales que motivaron a su implementación.

Posterior a ello, definimos el principio de estabilidad laboral, enfocándonos en las características que forman parte de este tipo de contrato y las similitudes que posee con el contrato laboral de plazo fijo, derogado del ordenamiento jurídico debido a que vulneraba dicho principio. En este sentido, se determinó la importancia de la estabilidad en la satisfacción y garantías de los derechos laborales del trabajador, permitiendo obtener los beneficios que se obtienen tras un plazo indefinido. Esta seguridad de mantener el trabajo también es uno de los ejes centrales para mejorar la productividad de la empresa o negocio del empleador. A su vez, a partir de los instrumentos internacionales como la Corte Internacional de Derechos Humanos, como la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú en el año 2017, es posible concluir que alcanzar la estabilidad laboral es uno de los deberes primordiales del Estado. Y, por último, se analizaron los efectos del contrato especial emergente, concluyendo que esta modalidad vulnera el principio de estabilidad laboral puesto que no se ha desarrollado de manera completa, dejando vacíos que pueden ser aprovechados por el empleador para despidos intempestivos, vulnerando los derechos constitucionales garantizados a los trabajadores.

Referencias

1. Aguayo Mendoza, Y. B. (2021). Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 151-165. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rehuso/v6n2/2550-6587-rehuso-6-02-00151.pdf>
2. Badilla, A. E., & Urquilla Bonilla, C. R. (2008). El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano* (págs. 189-208). IIDH. Obtenido de <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
3. Brito Salazar, D. M., & López Soria, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, 7, 380-390. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
4. Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales deflexibilización (Tesis de

- maestría). Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1>
5. Crespo Berti, L., Cruz Arboleda, J., Guanoluisa Almache, F., & Haro Terán, L. (2021). Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso. *Conrado*, 17(83), 122-127. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600122
 6. Guzmán Calle, J. G., & Vázquez Calle, J. L. (2021). Vulneración al principio de progresividad y no regresividad producto de la vigencia del contrato especial emergente. *FIPCAEC*, 280-299. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/502/882>
 7. Idrovo Vinueza, E. F. (2016). El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional (Tesis de grado). Cuenca, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>
 8. Maguiña Vargas, C., Gastelo Acosta, R., & Tequen Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31(2), 125-131. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n2/1729-214X-rmh-31-02-125.pdf>
 9. Piñas Piñas., L. F., Viteri Naranjo, B., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-22. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>
 10. Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
 11. Angulo Sarmiento, M. R. (2022). La estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana (Tesis de grado). Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28513/1/FJCPS-CD-ANGULO%20MENTOR.pdf>

12. Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*(26), 39-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
13. Arando, S., Gago, M., Jones, D. C., & Kato, T. (2014). Estabilidad laboral y productividad en el grupo Eroski. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(114), 35-58. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36730411002>
14. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
15. Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Quito. Recuperado el 4 de Septiembre de 2022, de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiCtJKopMLyAhVnRjABHWZWafEQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.emov.gob.ec%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ftransparencia_2020%2Fa2_41.pdf&usg=AOvVaw3qKrKiqCVCmd2PvvXx1eIW
16. Aulestia Zambrano, V. J. (2022). La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26555/1/UCE-FJCPS-CD-AULESTIA%20VERONICA.pdf>
17. Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 21, 118-148. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n21/2393-6193-rd-21-118.pdf>
18. Canessa Montejo, M. (2018). Los derechos humanos laborales en el Derecho. *Derecho PUCP*, 350-373. Recuperado el 15 de enero de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
19. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo .
20. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú.
21. García Lemos, D. P., & Pangol Lascano, A. M. (2022). EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE, SU ORIGEN Y APLICACIÓN EN ECUADOR. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 138-147.
22. García Vázquez, B. (2021). La gran mediación como sistema de preservación de la estabilidad social. *Estudios de Paz y Conflictos*, 4(6), 153-170. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7989903.pdf>

23. Marín Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. Cuestiones Jurídicas, 9, 11-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
24. Ministerio de Trabajo . (2015). Acuerdo Ministerial N°. MDT-2015 0088. Quito, Pichincha.
25. Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 7(14), 51-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
26. Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. El Cotidiano(170), 79-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935009.pdf>

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).