



Garantías laborales en el contrato especial emergente en el Ecuador

Labor guarantees in the special emerging contract in Ecuador

Garantias laborais no contrato especial emergente no Equador

Letty Jadira Poveda-Diaz ^I
lettypoveda@outlook.com
<https://orcid.org/0009-0008-1663-1639>

Jorge Mateo Villacrés-López ^{II}
mateovillacres@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9844-8687>

Correspondencia: lettypoveda@outlook.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 05 de junio de 2024 * **Aceptado:** 17 de julio de 2024 * **Publicado:** 05 de agosto de 2024

- I. Estudiante de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales, Políticas y Económicas Carrera de Derecho, Ecuador.
- II. Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Tecnológica Indoamérica, Magister en Derecho Constitucional, Docente Universitario, Ecuador.

Resumen

El contrato especial emergente en Ecuador, implementado como respuesta a la crisis del COVID-19, ha generado controversias respecto a su impacto en la estabilidad laboral y las garantías de los trabajadores. Aunque se destaca su agilidad para adaptarse a situaciones excepcionales, como la pandemia, y preservar fuentes de empleo, las críticas se centran en posibles efectos negativos. La flexibilidad del contrato, especialmente en la reducción de jornadas y salarios, suscita preocupaciones sobre la precarización laboral y la disminución de derechos sin garantías adecuadas. La investigación se enfoca en analizar las implicaciones de este contrato en relación con las normativas nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores. El objetivo principal de este artículo es analizar las garantías laborales asociadas al contrato especial emergente en Ecuador. La metodología de esta investigación se basó en métodos de revisión bibliográfica, exegético, analítico y deductivo. Se realizaron análisis críticos de fuentes documentales, interpretación de disposiciones legales, desglose de implicaciones y derivación de conclusiones coherentes, permitiendo un análisis exhaustivo de las garantías laborales en el contrato especial emergente en Ecuador.

Palabras clave: Derechos laborales; Contrato emergente; Código de Trabajo; Intangibilidad.

Abstract

The emerging special contract in Ecuador, implemented as a response to the COVID-19 crisis, has generated controversy regarding its impact on job stability and workers' guarantees. Although its agility in adapting to exceptional situations, such as the pandemic, and preserving sources of employment is highlighted, criticism focuses on possible negative effects. The flexibility of the contract, especially in the reduction of hours and salaries, raises concerns about job insecurity and the reduction of rights without adequate guarantees. The research focuses on analyzing the implications of this contract in relation to national and international regulations that protect the fundamental rights of workers. The main objective of this article is to analyze the labor guarantees associated with the emerging special contract in Ecuador. The methodology of this research was based on bibliographic, exegetic, analytical and deductive methods. Critical analysis of documentary sources, interpretation of legal provisions, breakdown of implications and derivation

of coherent conclusions were carried out, allowing an exhaustive analysis of labor guarantees in the emerging special contract in Ecuador.

Keywords: Labor rights; Emerging contract; Labor Code; Intangibility.

Resumo

O contrato especial emergente no Equador, implementado em resposta à crise da COVID-19, gerou controvérsia quanto ao seu impacto na estabilidade do emprego e nas garantias dos trabalhadores. Embora seja realçada a sua agilidade para se adaptar a situações excepcionais, como a pandemia, e preservar fontes de emprego, as críticas centram-se em possíveis efeitos negativos. A flexibilidade do contrato, especialmente na redução do horário e dos salários, levanta preocupações sobre a insegurança no emprego e a redução dos direitos sem garantias adequadas. A investigação centra-se na análise das implicações deste contrato em relação às regulamentações nacionais e internacionais que protegem os direitos fundamentais dos trabalhadores. O principal objetivo deste artigo é analisar as garantias laborais associadas ao contrato especial emergente no Equador. A metodologia desta investigação baseou-se numa revisão bibliográfica, métodos exegéticos, analíticos e dedutivos. Foram realizadas análises críticas das fontes documentais, interpretação das disposições legais, detalhe das implicações e obtenção de conclusões coerentes, permitindo uma análise exaustiva das garantias laborais no contrato especial emergente no Equador.

Palavras-chave: Direitos laborais; Contrato emergente; Código de trabalho; Intangibilidade.

Introducción

El contrato especial emergente en Ecuador surge como respuesta a la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia del COVID-19, en un esfuerzo por mitigar los impactos económicos y laborales derivados de la emergencia, el gobierno ecuatoriano implementó esta modalidad contractual mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta legislación, promulgada en junio de 2020, introdujo el contrato especial emergente como una herramienta flexible destinada a proporcionar alivio tanto a empleadores como a trabajadores.

Este tipo de contrato se caracteriza por su duración definida y su aplicación en situaciones emergentes, como crisis sanitarias o desastres naturales. Su propósito principal es facilitar la continuidad de las fuentes de empleo y la operatividad de las empresas, incluso en circunstancias extraordinarias.

Aunque el contrato especial emergente ha sido concebido como una medida temporal y excepcional, su impacto en la estabilidad laboral y las garantías de los trabajadores ha sido objeto de escrutinio. Las discusiones en torno a la aplicación y regulación de esta modalidad contractual subrayan la importancia de equilibrar la flexibilidad necesaria en momentos de crisis con la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores en Ecuador.

La implementación de este tipo de contrato ha dado lugar a diversas problemáticas que afectan tanto a los trabajadores como al tejido laboral en general. Una de las principales preocupaciones radica en la posible vulneración de los derechos laborales establecidos en la Constitución y en normativas internacionales. La flexibilidad introducida por este tipo de contrato, especialmente en cuanto a la reducción de jornadas laborales y condiciones de trabajo, ha generado inestabilidad en el empleo y la calidad de las relaciones laborales.

Dada su naturaleza contingente, los trabajadores pueden encontrarse en una situación de inestabilidad, sin garantías a largo plazo y con la posibilidad de ver afectados sus ingresos y derechos, esta incertidumbre, combinada con las condiciones económicas y sociales generadas por la pandemia, contribuye a un clima laboral tenso.

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar las garantías laborales en el contrato especial emergente en Ecuador, se busca comprender el impacto y la adecuación de esta modalidad contractual a las normativas nacionales e internacionales que salvaguardan los derechos fundamentales de los trabajadores. Esto a través de un análisis en donde se pretende identificar posibles tensiones entre las medidas adoptadas para enfrentar la crisis sanitaria y la preservación de las garantías laborales reconocidas en la legislación ecuatoriana e internacional.

Entre las ventajas que se presentan en este contrato especial, se destaca su implementación como una medida ágil y temporal para abordar situaciones excepcionales, como la crisis derivada del COVID-19, permitiendo a los empleadores ajustar sus estructuras laborales de manera más flexible. Además, puede contribuir a la preservación de fuentes de empleo al facilitar la adaptación a circunstancias económicas cambiantes.

No obstante, las desventajas son más notables, este tipo de contrato podría propiciar la precarización laboral al introducir condiciones menos favorables para los trabajadores, como la reducción de jornadas y salarios, sin las debidas garantías. La falta de claridad en la definición de "situación emergente" en la normativa podría abrir la puerta a interpretaciones subjetivas y potencialmente perjudiciales. Asimismo, la disminución de derechos laborales podría comprometer

la estabilidad y bienestar de los trabajadores, generando vulneraciones en términos de equidad y protección social.

Desarrollo

Derechos y garantías laborales

En el siglo XIX, con el surgimiento de la Revolución Industrial, los trabajadores enfrentaron condiciones laborales precarias, lo que condujo al surgimiento de movimientos laborales y sindicatos en busca de mejores condiciones y salarios justos, y a principios del siglo XX, se establecieron leyes para regular la jornada laboral y mejorar las condiciones de trabajo, así como normativas para la seguridad laboral.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 reconoció el derecho al trabajo y condiciones laborales justas. Esta norma establece: “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” (DUDH, 1948, Art. 23). Este artículo establece que toda persona posee el derecho inherente al trabajo, lo que implica la libertad de elegir su ocupación, además que los estados deben garantizar condiciones laborales equitativas y satisfactorias, asegurando así que el trabajo sea digno y proporcione un nivel adecuado de vida. El reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho humano fue esencial para promover la igualdad y la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral y la sociedad en general. Este derecho no solo abarca la oportunidad de empleo, sino que también incluye la protección contra el desempleo, reconociendo la vulnerabilidad que enfrentan las personas que carecen de trabajo.

El derecho al trabajo no se limita únicamente a la esfera económica, sino que se conecta intrínsecamente con la realización plena de la persona en la sociedad. En las décadas de 1960 y 1970, los movimientos feministas también contribuyeron a la expansión de los derechos laborales, abogando por la igualdad de género en el ámbito laboral. Esta evolución ha llevado a la mejora gradual de los derechos laborales en todo el mundo.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) indica “El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico” (Art. 1), es decir el país se rige por un marco legal y político en el cual los derechos fundamentales de las personas son reconocidos, protegidos y garantizados por la carta magna. Esto abarca diversos aspectos, destacando la garantía de derechos individuales, como la

libertad de expresión y la libertad de asociación, junto con la protección de derechos sociales y económicos, como el acceso a la educación, la salud y el trabajo digno, buscando el bienestar integral de la población.

Además, esto implica la imposición de límites claros al poder estatal, asegurando que las autoridades actúen de acuerdo con la ley y respeten los derechos fundamentales de los ciudadanos. Se establecen también mecanismos para el control de constitucionalidad, permitiendo la revisión de leyes y acciones gubernamentales para garantizar su conformidad con los principios y derechos establecidos en la Constitución.

Con estos antecedentes se reconoce la importancia del derecho al trabajo, ya que garantiza que todas las personas tengan la oportunidad de participar en la vida económica y contribuir al desarrollo de la sociedad a través de su labor. Este derecho implica, en primer lugar, la idea de que el trabajo no solo es un medio para obtener ingresos, sino también un medio para la realización personal y la contribución al bienestar de la sociedad.

El derecho al trabajo también abarca condiciones laborales dignas, asegurando la seguridad y salud en el trabajo, salarios justos y la protección contra la explotación. La libertad sindical es un componente esencial, permitiendo a los trabajadores unirse y formar sindicatos para la defensa de sus intereses y la negociación colectiva. Asimismo, se asegura la protección contra el desempleo injustificado y el despido arbitrario, con mecanismos para la reubicación y capacitación en casos de cambios en la economía.

En este sentido la CRE (2008) consagra:

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. (Art. 33).

Según la carta magna el trabajo no solo es un derecho sino también un deber social, así como un componente esencial en el ámbito económico, y se resalta su papel central en el desarrollo y bienestar de las personas. La afirmación de que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad indica la necesidad de crear un entorno laboral que respete la integridad y derechos fundamentales de los individuos. Asimismo, la aspiración hacia una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas refleja la preocupación por la equidad en las condiciones

laborales, buscando asegurar que el fruto del trabajo sea distribuido de manera justa y proporcione un nivel de vida adecuado.

En la medida en que el trabajo constituye una fuente esencial de desarrollo y bienestar, preservar la integridad de este implica reconocer que ciertos derechos de subyacen de él, considerados fundamentales para el respeto y dignidad de los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia. La irrenunciabilidad de los derechos laborales es un principio que resguarda la integridad y protección de los trabajadores. Esto conlleva a que los derechos laborales reconocidos por la legislación no pueden ser renunciados o dejados de lado por el trabajador, incluso si existe un acuerdo entre las partes.

Este principio se fundamenta en la idea de que ciertos derechos laborales son considerados fundamentales para la dignidad y el bienestar de los trabajadores, y que renunciar a ellos podría derivar en situaciones de explotación o vulneración de derechos. Y esta situación está fundamentada en la CRE (2008) que indica “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 326), siguiendo esta línea el Código de Trabajo (CT) (2005) consagra “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 4).

Con esto se reconoce la importancia de establecer un marco legal que salvaguarde la integridad y dignidad de los trabajadores, evitando situaciones en las que puedan sentirse presionados a renunciar a derechos esenciales. La nulidad de cualquier estipulación contraria muestra la voluntad que debe existir en las autoridades de prevenir acuerdos que podrían conducir a condiciones laborales injustas o vulneraciones de derechos.

Como lo indica la constitución los derechos no solo son irrenunciables sino también intangibles, la intangibilidad de los derechos laborales representa la inviolabilidad y permanencia de los derechos inherentes a los trabajadores. Al hablar de la intangibilidad de estos derechos, se establece de manera clara e inequívoca que no pueden ser objeto de alteración o menoscabo. (Carrión et al., 2022, p. 40).

Este principio responde a la necesidad de garantizar condiciones laborales estables y respetuosas, protegiendo a los trabajadores de posibles presiones o acuerdos que podrían conducir a la pérdida de derechos esenciales. La intangibilidad no solo implica preservar los derechos actuales, sino también salvaguardarlos para las generaciones futuras. Este enfoque fortalece la idea de que los derechos laborales son intrínsecos y universales, y que contribuyen a la construcción de un entorno

laboral que valora y respeta la dignidad y el bienestar de los trabajadores como piedra angular del progreso y la equidad social.

Principios Laborales

Los principios laborales son fundamentales para establecer un marco equitativo y justo en las relaciones entre empleadores y trabajadores. En Ecuador, estos principios están delineados en la Constitución y el Código del Trabajo. Estos Principios según Carrión et al. (2022) son:

Principio de continuidad laboral: El trabajo es la principal fuente de ingreso de las personas. La Constitución faculta al Estado a impulsar el pleno empleo, el generar políticas que ayuden a eliminar el subempleo y el desempleo, garantizar un ambiente adecuado que le permita al trabajador tener seguridad y bienestar, es decir que primero se favorecerá al trabajador sobre cualquier otra cuestión laboral.

Principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos: Los derechos que tienen los trabajadores son irrenunciables, es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique, con ella, a terceros.

Principio rector: El alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Principio de no discriminación: Nace de la igualdad de todas las personas ante la ley y, de la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, filiación política o de cualquier otra índole, origen social o posición económica o nacimiento (p. 351).

Los principios laborales en Ecuador han experimentado un notorio progreso, consolidando importantes avances en la protección y garantía de los derechos laborales. Este avance se manifiesta claramente en la salvaguarda del derecho al trabajo, tanto en el ámbito privado como en el sector público, ofreciendo un marco normativo sólido que busca asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.

Es destacable el énfasis en la protección de los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, subrayando el compromiso del Estado ecuatoriano con la defensa de los derechos fundamentales de aquellos que contribuyen al desarrollo económico y social del país. La iniciativa de impulsar la creación de empleo desde el Estado refleja un enfoque proactivo hacia la generación

de oportunidades laborales, reconociendo la importancia de fomentar un entorno propicio para el empleo y la prosperidad económica.

A pesar de que los derechos y principios laborales están consagrados en las leyes, en la práctica se observa una disparidad significativa. La brecha entre la normativa legal y su implementación efectiva se manifiesta de manera evidente. A menudo, los trabajadores pueden enfrentarse a condiciones laborales precarias, prácticas discriminatorias, y dificultades para ejercer sus derechos en la realidad laboral cotidiana.

Según Lencioni (2020) “El principio de intangibilidad implica que los derechos de la persona trabajadora no pueden ser desconocidos ni desmejorados por ninguna ley, convenio o contrato colectivo” (p. 105). La intangibilidad de los derechos laborales se refiere a la idea de que estos derechos son fundamentales e inalienables, es decir, no pueden ser reducidos, menoscabados o eliminados sin una justificación legal y ética. En el contexto laboral, este concepto sostiene que los trabajadores poseen derechos intrínsecos que deben ser respetados y protegidos, independientemente de las circunstancias o las fluctuaciones económicas.

La intangibilidad de los derechos laborales se basa en la premisa de que ciertos principios, como la dignidad, la igualdad de oportunidades, la seguridad y la libertad sindical, son esenciales para asegurar un entorno de trabajo justo y equitativo. Estos derechos no deben ser vulnerados ni sacrificados en aras de intereses empresariales o económicos. La promoción de la intangibilidad de los derechos laborales implica reconocer la importancia de resguardar las condiciones dignas de empleo, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y el respeto por la diversidad en el ámbito laboral.

Por otro lado, el principio de la irrenunciabilidad impide que los trabajadores renuncien a sus derechos, en virtud de que se trata de la parte débil de una relación laboral, y por ende muy vulnerable frente a eventuales presiones o abusos por parte de los empleadores. (Lencioni, 2020, p. 107).

La irrenunciabilidad de los derechos laborales se refiere a que los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a sus derechos reconocidos por la ley. Esto busca proteger a los empleados de posibles presiones o coerciones por parte de los empleadores, asegurando que los derechos laborales esenciales, como el salario mínimo, las condiciones laborales seguras y la jornada de trabajo justa, permanezcan intactos y no sean objeto de negociación individual.

Este principio reconoce la asimetría de poder inherente a la relación laboral y busca prevenir situaciones en las que los trabajadores, en condiciones de vulnerabilidad, podrían sentirse obligados a renunciar a ciertos derechos en aras de conservar su empleo. La irrenunciabilidad busca equilibrar la balanza y garantizar que los derechos fundamentales establecidos por la legislación laboral sean inalienables, promoviendo condiciones laborales justas y respetuosas.

La misma Constitución de la República (2008) consagra “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 326). Estos principios, contribuyen a la consolidación de condiciones más justas para los trabajadores y establecen un sólido fundamento legal que garantiza que los derechos laborales no sean ignorados.

Otro principio fundamental en el ámbito laboral es la estabilidad laboral, el cual juega un papel crucial en el resguardo de los derechos y la equidad para los trabajadores. La estabilidad laboral se refiere al derecho que tienen los empleados a conservar su empleo, siempre y cuando cumplan con sus obligaciones laborales, y a no ser despedidos arbitrariamente. Este principio busca brindar seguridad y certeza a los trabajadores en sus empleos, promoviendo un ambiente laboral más justo y estable.

La estabilidad laboral es importante porque garantiza una relación laboral equitativa y sostenible a largo plazo, y proporciona a los trabajadores la confianza necesaria para desempeñar sus funciones sin el temor constante de la pérdida injustificada de su empleo. Además, contribuye a la construcción de una fuerza laboral más comprometida y productiva al fomentar un entorno en el cual los empleados pueden concentrarse en su labor sin preocupaciones innecesarias sobre su seguridad laboral. Por ello la Corte Constitucional señala “la estabilidad constituye la garantía de permanencia en un puesto de labor, excepto si ocurren condiciones previstas legalmente, que permitan su desvinculación” (Corte Constitucional, 2009, p. 16).

Todos estos principios no solo protegen los derechos laborales, sino que también contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y sostenible desde el punto de vista económico y social. La implementación efectiva de estos no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye al bienestar general y al progreso de la comunidad.

La intangibilidad de los derechos laborales y el contrato especial emergente

En Ecuador, la llegada del COVID-19 en 2020 generó una crisis sanitaria que tuvo impactos significativos en la economía y el ámbito laboral del país. La rápida propagación del virus llevó al

Gobierno ecuatoriano, a implementar medidas estrictas para contener la expansión de la enfermedad. Estas medidas incluyeron confinamientos, cierre de fronteras, restricciones de movilidad y otras acciones destinadas a proteger la salud pública.

La situación de emergencia sanitaria tuvo consecuencias económicas inmediatas. Muchas empresas, especialmente aquellas en sectores como el turismo, la hostelería y el comercio, se vieron obligadas a cerrar temporal o permanentemente debido a las restricciones. Esto resultó en la pérdida de empleos y la disminución de la actividad económica en diversos sectores.

En ese momento, el Presidente Constitucional, el Licenciado Lenin Moreno Garcés, en representación del Estado ecuatoriano, presentó a la Asamblea Nacional la propuesta de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como respuesta a la crisis económica generada por la pandemia de Covid-19. Esta legislación contempló diversas medidas destinadas a mitigar y controlar las implicaciones económicas resultantes de la mencionada pandemia. Posteriormente, la ley fue aprobada y oficialmente publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 el 22 de junio de 2020. (García y García, 2022, p. 4).

En relación con el contrato emergente, se presenta como una figura creada con el propósito de abordar y contrarrestar la crisis laboral desencadenada por situaciones extraordinarias, como la pandemia del COVID-19. Esta modalidad contractual busca brindar flexibilidad a empleadores y trabajadores, permitiendo adaptarse a circunstancias excepcionales que impactan el normal desarrollo de las actividades laborales. Al respecto de este contrato la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) indica:

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

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.

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.

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.

El contrato especial emergente, según la ley citada *ibidem*, surge como una herramienta específica para abordar situaciones emergentes, ya sea para mantener la producción y las fuentes de ingresos en contextos extraordinarios o para responder a nuevas inversiones, líneas de negocio, productos o servicios. Este tipo de contrato muestra una clara orientación hacia la flexibilidad y la adaptabilidad, reconociendo la necesidad de ajustar las relaciones laborales a las cambiantes circunstancias del mercado y las actividades del empleador.

Una característica destacada de este contrato es su duración limitada a un máximo de un año, con la posibilidad de renovación por un período adicional de igual duración. Esta temporalidad refleja la naturaleza específica de las situaciones emergentes o proyectos nuevos, donde la estabilidad a largo plazo puede no estar garantizada desde el inicio. Además, la flexibilidad en la jornada laboral, que puede ser parcial o completa, sugiere una adaptabilidad aún mayor para satisfacer las demandas variables de producción o servicios.

La disposición sobre el descanso semanal y las horas de trabajo adicionales se alinea con las regulaciones laborales existentes, demostrando la consideración por el bienestar y los derechos de los trabajadores incluso en situaciones de emergencia. Específicamente, el reconocimiento de las horas extras y el descanso semanal contribuyen a mantener un equilibrio entre la necesidad de productividad y el respeto por las condiciones laborales.

El contrato establece claramente las consecuencias al finalizar su plazo, ya sea por decisión unilateral del empleador o del trabajador. En este sentido, se asegura que los trabajadores reciban

el pago correspondiente a remuneraciones pendientes, bonificaciones por desahucio y otros beneficios legales, lo que brinda una protección financiera a los empleados al término del contrato. Cabe destacar que la posibilidad de que, al finalizar el plazo acordado, la relación laboral continúe y el contrato se considere indefinido, ofrece una transición suave entre el carácter temporal y permanente de la relación laboral. Este enfoque busca proporcionar estabilidad y seguridad a los trabajadores que continúan desempeñando funciones después de la fase inicial del contrato especial emergente. En general, este contrato emerge como una respuesta legal y estructurada a las necesidades cambiantes del mercado laboral, proporcionando un marco que equilibra la flexibilidad requerida en situaciones excepcionales con la protección de los derechos y beneficios de los trabajadores.

Como se mencionó anteriormente una de las características que destaca al contrato especial emergente es la flexibilidad, en este sentido García y García (2022) dice:

Toda flexibilización en materia laboral por lo general es perjudicial a los derechos de los trabajadores, y el principal perjuicio de la mencionada ley, es la pérdida de la estabilidad laboral, que, por ende, produce una lesión a los derechos laborales que benefician los contratos de trabajo indefinidos (p. 143).

Toda flexibilización laboral es perjudicial para la intangibilidad de los derechos laborales se fundamenta en el riesgo de desprotección de los trabajadores y la disminución de la seguridad laboral. La flexibilización, al implicar la relajación de regulaciones, como la estabilidad en el empleo y beneficios sociales, puede exponer a los trabajadores a condiciones menos favorables y aumentar su vulnerabilidad frente a posibles abusos empresariales. La creación de empleos temporales y contratos a corto plazo, comunes en procesos de flexibilización, genera inseguridad laboral al privar a los trabajadores de garantías de continuidad, afectando negativamente su calidad de vida y capacidad para planificar el futuro.

Además, la flexibilización laboral a menudo impacta adversamente en los derechos sindicales, debilitando la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente. La creación de una brecha más amplia entre empleadores y trabajadores, así como la contribución a una distribución desigual de beneficios económicos, son también preocupaciones fundamentales. Este enfoque, centrado en aumentar la eficiencia y la adaptabilidad del mercado laboral, plantea interrogantes sobre la necesidad de equilibrar la flexibilidad requerida con la protección esencial de los derechos laborales para garantizar relaciones laborales justas y equitativas.

Los Principios y Derechos laborales vulnerados en el contrato especial emergente

Al analizar brevemente el contrato emergente, se evidencia que la incorporación de esta figura en el marco legal ecuatoriano ha generado vulneraciones de principios y derechos laborales fundamentales. Entre estos principios están el principio de irrenunciabilidad y el principio de intangibilidad. Estos en el ámbito laboral, establecen que los derechos reconocidos a los trabajadores no pueden ser renunciados ni disminuidos por acuerdo individual o colectivo, con el fin de preservar la equidad en las relaciones laborales.

La implementación de contratos a tiempo definido, contravienen totalmente los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad, ya que con la adopción de esta figura implica una vulneración directa de derechos previamente reconocidos en la normativa ecuatoriana, tanto a nivel nacional como internacional en el ámbito de los derechos humanos. Este enfoque regresivo, que prohíbe la disminución de derechos ya establecidos, contradice la progresividad en la protección de los trabajadores. (Brito y López, 2022, p. 10).

La posibilidad de que los contratos se celebren por un máximo de un año, con una única renovación por el mismo periodo, podría conducir a una fragilización de la estabilidad laboral y, en consecuencia, afectar la continuidad y seguridad en el empleo. La temporalidad intrínseca de este tipo de contrato contradice la idea de irrenunciabilidad, ya que implica una aceptación implícita de condiciones que limitan la permanencia y estabilidad laboral que, de otro modo, estarían garantizadas.

La estabilidad laboral, entendida como la permanencia indefinida en un empleo, constituye un derecho singular para los trabajadores, otorgándoles beneficios a largo plazo como fondos de reserva, vacaciones, subsidios y jubilación. Sin embargo, esta noción se ve desafiada por este tipo de contrato. Esta figura posibilita la terminación unilateral tanto por parte del empleador como del trabajador en cualquier momento, generando inestabilidad laboral al no garantizar una continuidad indefinida en el empleo. (García y García, 2022).

La flexibilidad temporal de esta modalidad de contratación, que puede extenderse máximo por dos años, plantea preocupaciones significativas para los trabajadores. La incertidumbre asociada con la posibilidad de despido o la limitación temporal del empleo crea un desequilibrio en la estabilidad económica futura de los empleados. Aunque la Constitución garantiza el derecho al trabajo como

fuerza de realización personal y familiar, la contradicción con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en cuanto a la estabilidad laboral es evidente. La imposición de plazos limitados sugiere la eventual inclusión de trabajadores en el índice de desempleo del país, contradiciendo el principio constitucional y generando inquietudes sobre la seguridad y continuidad laboral. (García y García, 2022).

Al establecer un límite temporal para la ejecución del trabajo, el legislador atenta contra el principio de estabilidad laboral, ya que, al finalizar el contrato, el trabajador pierde de inmediato su fuente de ingreso indispensable para cubrir las necesidades de su familia y su proyección a futuro. Estas nuevas disposiciones en el Derecho Laboral, bajo el pretexto de fortalecer la economía y generar empleo, sugieren una disminución de las garantías constitucionales establecidas para los trabajadores. En lugar de fortalecer la equidad laboral, la implementación de contratos temporales podría conducir a un masivo despido de trabajadores y a la falta de estabilidad laboral, obligando a los trabajadores a renunciar a empleos temporales que carecen de regulación clara. (Brito y López, 2022).

La vulneración de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, especialmente mediante la aplicación de contratos como el emergente, tiene consecuencias perjudiciales para los trabajadores en Ecuador. Según Ortiz y Trelles (2021) una de las repercusiones más notables es la inseguridad laboral constante que experimentan los trabajadores debido a la introducción de contratos con duración limitada y la posibilidad condicionada de renovación. Esta falta de garantía de continuidad en el empleo puede generar estrés y ansiedad, afectando negativamente el bienestar psicológico de los trabajadores.

Además, la presión implícita para no renovar contratos puede inducir a los trabajadores a aceptar condiciones laborales menos favorables por temor a perder su empleo. Esta presión va en contra del principio de irrenunciabilidad, ya que los trabajadores podrían sentirse obligados a renunciar a ciertos derechos para mantener su posición laboral. La temporalidad de los contratos emergentes también puede crear una desigualdad en las relaciones laborales, ya que los empleadores tienen una posición más fuerte al tener la capacidad de renovar o no renovar contratos según sus necesidades, lo que puede resultar en condiciones laborales menos equitativas.

Otro aspecto perjudicial es la limitación de beneficios y la estabilidad económica. La temporalidad de los contratos emergentes puede restringir el acceso de los trabajadores a beneficios laborales y sociales completos, afectando áreas como seguros de salud, créditos para vivienda y planes de

pensiones. Además, la falta de estabilidad laboral dificulta la planificación financiera a largo plazo, impactando la seguridad económica de los trabajadores. (Jaramillo y Vázquez, 2021).

La vulneración de estos principios también puede menoscabar la libertad sindical, ya que la inestabilidad laboral asociada con contratos temporales puede disuadir a los trabajadores de unirse o formar sindicatos por temor a represalias o a la no renovación de contratos. Esto debilita la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente por mejores condiciones laborales. Además, la falta de seguridad en el empleo hace que los trabajadores sean más propensos a abusos y discriminación en el lugar de trabajo, ya que podrían temer represalias al denunciar prácticas injustas o condiciones laborales precarias.

Punto de discusión

La implementación de contratos especiales de emergencia en Ecuador, como respuesta a la crisis generada por la pandemia de COVID-19, ha generado una serie de preocupaciones en relación con la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores. Por ello, los trabajadores contratados bajo estas modalidades enfrentan desafíos que afectan su bienestar y estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos críticos es la falta de seguridad laboral, ya que la temporalidad intrínseca de estos contratos limita la continuidad en el empleo. La posibilidad de terminación unilateral, tanto por parte del empleador como del trabajador, crea un escenario de incertidumbre constante para los empleados. Esta inseguridad puede generar estrés, ansiedad y presiones implícitas para aceptar condiciones laborales menos favorables por temor a la no renovación del contrato.

Además, la limitación en la duración de estos contratos va en contra del principio de estabilidad laboral, que es esencial para el bienestar psicológico y económico de los trabajadores. La falta de garantía de continuidad en el empleo puede llevar a una disminución en la calidad de vida de los trabajadores y a la pérdida de beneficios a largo plazo, como fondos de reserva, vacaciones, subsidios y jubilación.

Los derechos sindicales también se ven comprometidos, ya que la inestabilidad laboral asociada con los contratos temporales puede disuadir a los trabajadores de participar en la formación o afiliación a sindicatos. La posibilidad de represalias o de no renovación de contratos puede crear un ambiente de miedo e inhibir la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente por mejores condiciones laborales. Esta situación debilita la libertad sindical y contribuye a una distribución desigual de poder entre empleadores y trabajadores.

Otro aspecto crítico es la reducción de beneficios laborales y la estabilidad económica de los trabajadores. La temporalidad de estos contratos puede restringir el acceso a beneficios como seguros de salud, créditos para vivienda y planes de pensiones. La falta de estabilidad laboral también dificulta la planificación financiera a largo plazo, lo que impacta negativamente en la seguridad económica de los trabajadores y sus familias.

Conclusiones

Los derechos y garantías laborales, forjados a lo largo de la historia y consolidados en normativas nacionales e internacionales, son fundamentales para asegurar condiciones de trabajo justas y respetuosas de la dignidad humana. Desde los inicios de la Revolución Industrial hasta la Declaración Universal de Derechos Humanos y la actual Constitución de la República del Ecuador, se ha avanzado en el reconocimiento y protección de los derechos laborales como componentes esenciales para el desarrollo personal y el bienestar social. La irrenunciabilidad e intangibilidad de estos derechos, consagradas en la legislación ecuatoriana, reflejan el compromiso de salvaguardar la integridad de los trabajadores y prevenir cualquier intento de explotación o vulneración de sus derechos fundamentales.

Los principios laborales establecidos en la Constitución y el Código del Trabajo de Ecuador representan un avance significativo hacia la protección y garantía de los derechos laborales. A pesar de la destacada normativa que enfatiza la continuidad laboral, la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, así como el principio rector y de no discriminación, persiste una brecha entre la teoría legal y su implementación efectiva. La disparidad entre la normativa y la realidad laboral cotidiana subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de cumplimiento y vigilancia para asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.

La promoción de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales en Ecuador busca no solo salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también equilibrar la asimetría de poder en la relación laboral. Aunque la estabilidad laboral se erige como un principio crucial para brindar seguridad y certeza a los trabajadores, su implementación efectiva requiere esfuerzos continuos para cerrar la brecha entre la legislación y la realidad laboral. La observancia efectiva de estos principios no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y sostenible en términos económicos y sociales.

El contrato especial emergente fue diseñado para abordar circunstancias emergentes y proyectos específicos, demuestra una clara orientación hacia la adaptabilidad en el mercado laboral. Aunque la flexibilidad es destacada como una herramienta para mantener la sostenibilidad de la producción y las fuentes de ingresos, existen preocupaciones legítimas sobre su impacto en la estabilidad laboral y la posible vulneración de los derechos de los trabajadores.

La introducción del contrato especial emergente en el marco legal ecuatoriano ha generado preocupaciones significativas al comprometer principios fundamentales como la irrenunciabilidad y la estabilidad laboral. Estas medidas, bajo la premisa de fortalecer la economía y generar empleo, plantean riesgos para la seguridad y continuidad laboral de los trabajadores. La flexibilidad temporal y los límites impuestos amenazan con desencadenar despidos masivos y la falta de estabilidad, contraviniendo las garantías constitucionales establecidas para los trabajadores. En lugar de fortalecer la equidad laboral, la implementación de contratos temporales podría conducir a una disminución.

de derechos y a la inseguridad económica de los empleados, generando un escenario laboral menos favorable.

Referencias

1. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
2. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Registro Oficia No. 449
3. Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial No. 229
4. Brito-Salazar, D., & López-Soria, Y., (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. 593 Digital Publisher CEIT, 7(3-2), 380-392 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
5. Carrión León, K. E., Torres Villamarín, m. T., Arandia Zambrano, J. C., & Pino Andrade, E. E., (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 14(S4), 350-358.

6. Corte Constitucional. (2009). Sentencia No. 009-09-SIS-CC. Incumplimiento de Sentencias y Dictámenes. Recuperado el 22 de abril de 2022, de [https:// portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-09-SIS-CC](https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-09-SIS-CC)
7. García Lemos, D. P., & García Lemos, A. M. (2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 138-147.
8. H. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167
9. Jaramillo-Macancela, L. F., & Vázquez-Martínez, D. S. (2021). La inconstitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada por el COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 684-711.
10. Lencioni, G. A. M. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118.
11. González-Ortiz, C. V., & Trelles-Vicuña, D. F. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(3), 137-156.

© 2024 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/>).