



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**Tema:**

**CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE RESPECTO AL DERECHO A LA  
ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado**

**Línea de investigación:**

**INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS**

**Autor:**

Jonathan Andrés Pozo Granizo

**Director:**

Mg. José Alejandro Paredes Rosero

**AMBATO – ECUADOR**

**Noviembre 2023**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **Jonathan Andrés Pozo Granizo**, con CC 1600916736, autor del trabajo de graduación **“CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE RESPECTO AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR”**, previa a la obtención del título profesional de **ABOGADO** en la escuela de Derecho.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respeta las políticas de propiedad intelectual de Universidad AMBATO, OCTUBRE 2020

Ambato, octubre 2023



Jonathan Andrés Pozo Granizo

CC 1600916736

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE AMBATO  
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

“CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE RESPECTO AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR”

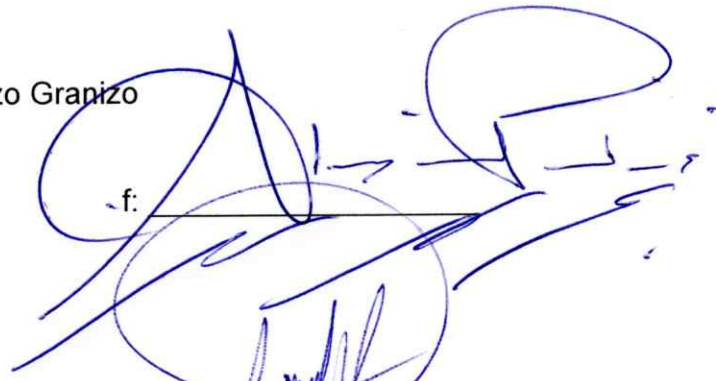
Línea de Investigación:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

Autor:

Jonathan Andres Pozo Granizo

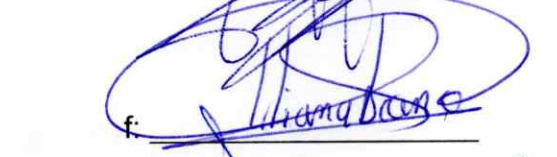
José Alejandro Paredes Rosero, Ab. Mg.  
CALIFICADOR

f: 

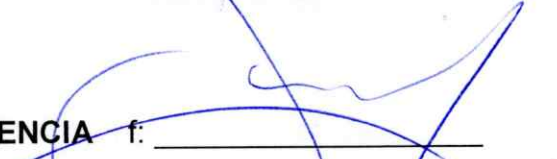
Galo Iván Masabanda Analuiza, Ab. Mg.  
CALIFICADOR

f: 

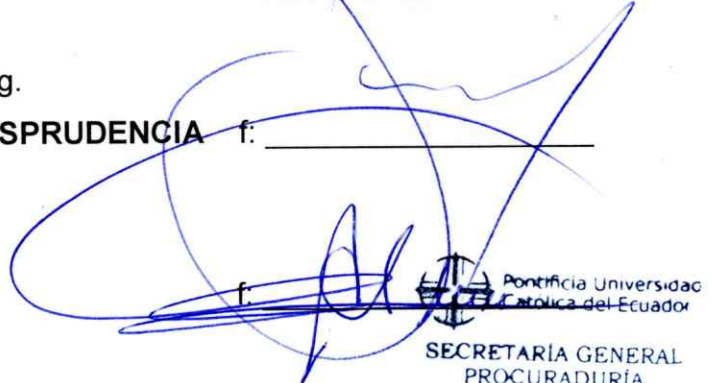

Viviana Nathalia Lescano Galeas, Ab. Mg.  
CALIFICADOR

f: 

Edgar Santiago Morales Morales, Ab. Mg.  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

f: 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.  
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f:   
  
SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador  
Octubre 2023

## **AGRADECIMIENTO**

Mi mas sincero agradecimiento se lo realizo a mis padres, quienes, a lo largo de esta etapa de mi vida académica, han sido mi fortaleza y apoyo en todo momento.

Agradezco también a cada uno de los docentes que conforman la querida alma mater, por sus conocimientos impartidos en clases y cada una de las enseñanzas que perduraran en mí, en el ámbito personal y profesional.

Y, por último, pero no menos importante, extendo mi agradecimiento a mis compañeros de clase y amigos, con quienes compartí esta gran etapa de nuestras vidas, y a los que tendré el placer de llamar colegas en la vida profesional.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi querido abuelo, quien siempre me impulso a cumplir mis sueños y a nunca rendirme, gracias a sus enseñanzas estoy cumpliendo una mas de mis metas.

De igual manera dedico este logro a mis padres, quienes, a través de perseverancia, me inculcaron valores que me motivan a ser una mejor persona cada día.

Pero nada de esto seria posible sin Dios, a quien dedico este gran logro, por brindarme salud y sabiduría, y mucha fortaleza para continuar a pesar a las adversidades.

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene por objetivo general analizar el contrato especial emergente con la estabilidad laboral el derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. En tiempos de pandemia, con el fin de contrarrestar el desempleo y que los empleadores separaren a los trabajadores de sus centros de trabajo, se dictó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) en la cual se establece un nuevo tipo de contratación de trabajo, como lo es el contrato especial emergente cuyo plazo de duración es un tiempo definido. A la par a los trabajadores se les reconoce en el ordenamiento jurídico previo a la LOAH, seguridad en el empleo, lo cual se conoce como estabilidad.

Se trata de una investigación de tipo documental, cuyo método es el analítico y de nivel descriptivo; las fuentes son normativas, jurisprudenciales y doctrinales; las técnicas seleccionadas son la entrevista y la observación, por su parte, los instrumentos, son la guía de entrevista y la guía de observación. Lo que permite tener como principal resultado que este tipo de contrato vulnera a la estabilidad laboral, esto constituye una regresión de derechos y conquistas laborales.

**Palabras Clave:** Estabilidad Laboral, Contrato Especial Emergente, Derecho Laboral, Contratos de Trabajo, Trabajador.

## **ABSTRACT**

The present degree work has the general objective of analyzing the emerging special contract with job stability, the right to job stability in Ecuador. In times of pandemic, in order to counteract unemployment and for employers to separate workers from their workplaces, the Organic Law for Humanitarian Support (LOAH) was issued, which establishes a new type of job contracting, as is the special emerging contract whose duration is a defined time. At the same time, the workers are recognized in the legal system prior to the LOAH, job security, which is known as stability.

It is a documentary-type investigation, whose method is analytical and of a descriptive level; the sources are normative, jurisprudential and doctrinal; The selected techniques are the interview and the observation, for their part, the instruments are the interview guide and the observation guide. What allows to have as main result that this type of contract violates job stability, this constitutes a regression of rights and labor conquests.

**Keywords:** Labor Stability, Emerging Special Contract, Labor Law, Employment Contracts, Worker.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	3
1.1. Medidas de protección al trabajo dentro del contexto de la pandemia por Covid-19 en América Latina.....	3
1.2. Estabilidad laboral .....	10
1. 3. Contratos de trabajo en Ecuador.....	17
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	23
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	23
2.2. Población y Muestra .....	30
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
CAPITULO III. RESULTADOS .....	38
3.1. Presentación de resultados .....	38
3.2. Análisis de resultados.....	48
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES .....	52
BIBLIOGRAFÍA .....	53

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Recursos materiales.....	33
Cuadro 2. Entrevistas a jueces.....	39
Cuadro 3. Entrevistas a abogados .....	41
Cuadro 4. Entrevistas a inspectores de trabajo .....	43

## INTRODUCCIÓN

Los cambios mundiales requieren de transformaciones normativas, particularmente cuando la dinámica se modifica de manera sorpresiva e inesperada, situación que corresponde a la crisis sanitaria por la pandemia de Covid-19, el Ecuador ante tal realidad decidió incorporar políticas por medio de reformas normativas que deben ser analizadas a profundidad por las distintas consecuencias que generan. Una de ellas se vislumbra a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), la cual entre sus distintas disposiciones establece al denominado contrato especial emergente.

Efectivamente, tal contrato al estar contemplado dentro del ámbito jurídico laboral debería respetar los distintos derechos y principios que nacieron en función de las luchas sociales contemplados por la Constitución Ecuador, uno de los más resaltantes para esta investigación es la estabilidad, ya que con ella el trabajador tiene seguridad de continuar prestando servicios y se evita finalizar el contrato de forma unilateral por parte del empleador o patrono.

Ante este panorama, el presente trabajo de titulación se plantea como objetivo general Analizar el contrato especial emergente con la estabilidad laboral el derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. De ello se desprenden tres objetivos específicos mencionados a continuación: en primer lugar, determinar los fundamentos teóricos y jurídicos del contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador; el segundo objetivo específico es diagnosticar la situación jurídica de la estabilidad laboral en el Ecuador en relación al contrato especial emergente; y, como tercer objetivo específico se encuentra contrastar el contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el presente trabajo de titulación, es una investigación de tipo documental, cuyo método es el método analítico y de nivel descriptivo. Asimismo, el conjunto de datos o fuentes referidos a una investigación jurídica, corresponden a la población y muestra, las cuales comprenden las fuentes

tanto normativas, entiéndase legislación como, leyes, códigos, decretos, legislación extranjera, dictámenes jurisprudenciales; así como doctrina, obtenida por medio de buscadores electrónicos como Google académico, revistas indexadas en Scielo, Latindex, entre otras, adicionalmente se realizan una serie de entrevistas a través de las cuales se accede a datos valiosos. Es necesario acotar, que el procedimiento de muestreo, llevado a cabo, corresponde a un muestreo no probabilístico-intencional. Y, las técnicas seleccionadas son la entrevista y la observación, por su parte, los instrumentos, son la guía de entrevista y la guía de observación.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Medidas de protección al trabajo dentro del contexto de la pandemia por Covid-19 en América Latina**

En América Latina uno de los factores que la caracteriza es la informalidad y los altos niveles de desempleo como singularidades estructurales y no coyunturales, lo que en ocasiones obliga a los trabajadores a aceptar contrataciones laborales que desdibujan las condiciones de trabajo a las que tienen derecho por las luchas sociales.

Si a ello, se le suman crisis de ámbito mundial, los beneficios que deben tener los trabajadores se menoscaban aún más, como ha sucedido recientemente por la emergencia sanitaria por Covid-19, la cual generó diversos efectos, tales como:

- Efectos en el campo psicológico: Cada una de las personas sintió de manera distinta las consecuencias del aislamiento social y el confinamiento, la poca o nula interacción con amistades y familiares con los que no se convive trajo como resultado tristeza, estrés, ansiedad, entre otros. Específicamente, en el caso de los trabajadores del área de la salud presenciaron el contagio y/o fallecimiento de sus compañeros, o las dificultades de contar con un sistema hospitalario dotado, o no poder ofrecer cuidados humanizados a los pacientes, “otros han sido víctima de agresión o de estigmatización social, y en gran medida ha visto que sus cargas laborales han sobrepasado los recursos personales” (Ruiz-Frutos & Gómez-Salgado, 2021, pág. 7).
- En el campo educativo: los gobiernos ordenaron el cierre de escuelas, por ello tanto estudiantes como docentes pasaron por un proceso de adaptación a una nueva modalidad para impartir clases y mantener la prosecución estudiantil, es decir el uso de plataformas digitales. “Los docentes debieron adaptarse a

Plataformas como Moodle y Zoom, en la mayoría de los casos, sin formación previa y sin la familiaridad que aporta el uso cotidiano” (López, Herrera, & Herrera, 2021, pág. 2).

Una de las grandes dificultades se mantuvo, especialmente para los estudiantes sin servicio de internet o que no contaban con el equipamiento tecnológico necesario, especialmente si los adultos responsables veían finalizada su contratación laboral o no contaban con la certeza de trabajo que acompaña a la estabilidad laboral. Aunado a ello, la presión familiar por no manejar las estrategias educativas que conoce e implementa el docente, fue otro de los efectos que en el plano educativo trajo consigo la pandemia por Covid-19.

- En el ámbito económico: tanto los empleadores como los trabajadores se encontraron ante un panorama nuevo y demandante, apenas los sectores considerados por los gobiernos como esenciales se mantuvieron operativos (algunos con limitaciones de horario y periodicidad), pero aquellos que estaban fuera de los mismos como cadenas hoteleras, restaurantes, espacios destinados al esparcimiento y recreación, entre otros, tuvieron que cerrar sus puertas con las graves consecuencias que en el plano comercial se generaban, y su evidente impacto en la posibilidad de cumplir con las obligaciones salariales para los trabajadores.

De tal manera que, la situación a partir de marzo de 2020, de carácter apremiante y de impacto para los sistemas políticos, económicos y sociales, hizo necesario que a través de los organismos y entes que forman parte de las naciones, dentro de sus propios contextos legales y estructurales, implementar diversas medidas que debían garantizar, la protección integral de los derechos de los ciudadanos dentro de sus territorios, se llegó a esta situación por el Covid-19, dicha enfermedad es causada por el SARS-CoV-2, cuyos primeros casos fueron descubiertos en la ciudad de Wuhan en

la República Popular de China en diciembre de 2019, detectándose casos a partir del 2020, en los países de América Latina.

En este orden de ideas, previo a realizar el análisis del caso ecuatoriano específicamente en el ámbito laboral, es importante contextualizar la temática de la crisis sanitaria en algunos países de América Latina, a saber:

- Colombia.
- Chile.
- Ecuador.

En Colombia en las primeras etapas de las decisiones por la pandemia, a través de la figura del decreto se implementaron medidas cuyo fin era el de evitar estancamientos económicos y buscar incentivar el crecimiento económico, cuya población se caracteriza por tener altos porcentajes de trabajadores independientes con una fuente de ingresos dependientes del trabajo diario, y en dicha situación se veía severamente afectada por las diversas restricciones de libertad de movimientos y de cuarentena a las que la mayoría de los países incurrieron como método de control de la propagación.

Entre las medidas, que se implementan se encuentran las referentes a política fiscal y monetaria, la creación de un fondo de emergencia para disponer de recursos para responder a la contingencia, además se utiliza la exención de impuestos a sectores afectados severamente por la pandemia.

A través de subsidios se reduce el impacto de las consecuencias, de la situación económica derivada de la pandemia a la población mayor, así como personas cuyos ingresos sean menores al salario mínimo mensual establecido; también a través de aportes económicos a las empresas se busca asegurar el trabajo formal para

garantizar que las empresas puedan cumplir con sus obligaciones y en aras de asegurar los ingresos de la mayor cantidad de trabajadores, a los efectos de cumplir con el ordenamiento jurídico, establecido por mandato constitucional de la siguiente manera:

Artículo 1°.

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

A lo anterior, se encuentra íntimamente ligada la noción de dignidad y la capacidad (través del trabajo) de permitirse obtener sustento para la familia y para sí mismo, además de razones de índole económico también se encuentran el estabilizar los elementos de consumo y producción necesarios para el equilibrio de la curva económica, por las responsabilidades sociales para con cada ciudadano que debe garantizar el Estado, incluso la protección al trabajo en el sentido más amplio, es decir tanto trabajo formal como informal.

Las principales asociaciones de trabajadores de Colombia, tales como la Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), manifestaron una serie de propuestas entre las cuales se encuentra la proscripción de las terminaciones de los contratos de trabajo, suspender y retrotraer en el tiempo todas aquellas relaciones de trabajo finiquitadas, hasta ese momento, durante la situación resultante de la pandemia, sin embargo, dicha propuesta no fue adoptada por el Estado colombiano (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En este sentido, las solicitudes de las organizaciones sindicales eran del tenor: “Prohibir suspensión o terminación de contratos sea cual sea y sancionar a quienes han adoptado y reversarlas” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De acuerdo a la legislación colombiana contenida en el Código Sustantivo del Trabajo (Senado de la República, 1950), en cuyos artículos del 61 al 66, se trata sobre la terminación del contrato de trabajo y sus diversas causales y variantes, no se encontraban adaptadas a la realidad social por la cual transitaba Colombia, cuyas consecuencias aún enfrenta cada país latinoamericano, con sus similitudes y diferencias estructurales.

Por virtud de lo contenido en las normas constitucionales que establecen los fines del Estado colombiano, es menester destacar el servicio del mismo para la población, especialmente la trabajadora, en este sentido establece el artículo 2 constitucional lo siguiente:

Artículo 2°. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)”.

Se infiere la inobservancia del principio constitucional de la Carta Magna Colombiana, referente a la equidad de la bonanza para todas y todos que habitan en el territorio colombiano, debido a no garantizar la continuidad del trabajo que trae como consecuencia la desaparición del ingreso del trabajador o trabajadora que se rige por

un contrato de trabajo, dentro de la crisis financiera causada por la pandemia al ignorar las propuestas que emanan de los representantes mayoritarios del sector laboral, en contravención del precepto de participación en las decisiones.

Ello denota insuficiencia en las decisiones adoptadas, para fortalecer la debida y justa protección a los trabajos, lo cual trajo como consecuencia un alto porcentaje de desempleo.

Para el mes de mayo de 2022, la tasa de desempleo fue 10,6%, la tasa global de participación 63,8% y la tasa de ocupación 57,0%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 15,2%, 61,4% y 52,1%, respectivamente (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022).

Otro país de Latinoamérica, en el que se revisaran las diversas medidas tomadas en función de la situación es Chile, que decidió implementar subsidios para las empresas que contraten o reincorporen a trabajadores con contratos suspendidos, el Estado se encargaría de subsidiar los salarios, exenciones de impuestos para las Pymes, creación de fondos, se implementan planes de creación de empleo a través de gasto público en infraestructura, lo cual generaría empleos directos e indirectos.

Se estatuyen, a través de promulgaciones de leyes acuerdos que permiten que los trabajadores cuyas actividades fueran suspendidas o reducidas su jornada laboral, tendrían acceso a recibir compensación por el seguro de cesantía, a través de la Ley 21227 (Congreso Nacional, 2020).

La Ley 21227 sufrió una serie de modificaciones, en las cuales se aumentó el monto de los beneficios, además de dejar a cargo del empleador el 100 por ciento de las cotizaciones al sistema de seguridad social.

Ley corta que modifica la Ley 21.227. Es de cargo del empleador el 100% de las cotizaciones previsionales, se establecen mecanismos de reclamación, medidas

respecto de activación de seguros con entidades comerciales y financieras por cesantía, prohibición de repartir utilidades respecto de las sociedades anónimas que se acojan a la ley y prohibición de acceder a sus beneficios en caso de tener capitales o empresas relacionadas en “paraísos fiscales”, entre otras medidas (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Estas series de medidas adoptadas, no normaba sobre la estabilidad, en mayor medida, se negociaba el acceso a la remuneración, se dejó abierto el acuerdo entre las partes y la legislación ya existente. Se alegó que dichas medidas, de subsidios, era la manera más eficiente de continuar con la relación laboral.

Por su parte, el decreto N°1017 (Presidente de la República, 2020), sirvió para declarar el Estado de Excepción en todo el Ecuador, debido a la pandemia de Covid-19, en el cual se restringió el derecho a tránsito a partir del 17 de marzo de 2020, desde ese momento se tomaron otras series de medidas, entre ellas la reducción de gasto público y del tamaño del Estado.

Se decretó la creación de un bono destinado a personas cuyos ingresos estén por debajo de un SBU (salario básico unificado), con esta serie de medidas, se buscó proteger los ingresos de los trabajadores informales, o aquellos que no tenían acceso a la cobertura de la previsión social denominado “Bono de Protección Familiar por Emergencia por la presencia del COVID-19 en Ecuador”, creado a través de un decreto, en ocasión del estado de excepción (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2020).

El poder legislativo, en ejercicio su función, procedió a sancionar la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (LOAH) (Asamblea Nacional, 2020), cuya meta era dar soporte jurídico para las diversas acciones a tomar, entre medidas sociales como de carácter tributario y contractuales.

La situación de la pandemia, reveló las diferencias estructurales de los países con sus diversas fallas y fortalezas, dentro de ese contexto, se promulgaron normas en busca de paliar la debacle, dentro de la nueva normalidad, es necesario proceder a evaluar en su conjunto, la normativa vigente y verificar si cumple con los objetivos, si se encuentra ajustada a los principios en los cuales se funda el Estado y adicionalmente con la regulación internacional contenida en los diversos tratados y demás instrumentos internacionales, legalmente suscritos.

## **1.2. Estabilidad laboral**

Es la protección otorgada a través de la norma jurídica, a la relación de trabajo, cuyo objetivo es la permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, por medio de la cual se evita que se presenten terminaciones de contrato de manera unilateral, sin causales o justificaciones, distintas a la voluntad del trabajador, se constituye como última opción la terminación del contrato.

Dicha visión es plasmada en los tratados internacionales legalmente suscritos por la República del Ecuador, en que se reconoce el derecho de cada ciudadano a gozar, de una relación laboral, que le permita vivir dignamente, a permanecer empleado y en caso contrario, tener la posibilidad de acceder a nuevas fuentes de empleo, asegurado al estar estrechamente ligados a la misma esencia del ser humano, por cuanto mantendrá la máxima protección, garantizando su goce a través no solo del ordenamiento interno, como de órganos de control de entes multilaterales.

Artículo 23.

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 (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

El objetivo principal, es crear relaciones de trabajo extendidas en el tiempo a través de contratos de trabajo, dentro de la dinámica económica y laboral, se encontrarán

relaciones de trabajo, que por su naturaleza sean de corta duración o plazo determinado, se debe precaver el mal uso de los contratos a tiempos determinados como forma de desvirtuar la estabilidad.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presenta en su asamblea anual, los tratados internacionales o instrumentos jurídicos, los cuales son de carácter vinculante, que establecen derechos y principios, sobre temas específicos, los mismos deben ser ratificados por los países miembros a través de sus órganos competentes, también reciben el nombre de convenios, son formulados por los representantes de los estados miembros, los trabajadores y de los empleadores.

Es importante mencionar que, hasta el momento la OIT, no establece un convenio específico sobre la estabilidad laboral, pero conmina a las empresas a disminuir las consecuencias negativas, en el mercado laboral y en fomentar la colaboración con Estado y trabajadores, para de manera conjunta cuando no sea posible, asegurar la estabilidad.

Quando prevean cambios en las operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, las empresas multinacionales deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos. (Organización Internacional del Trabajo, 2017, pág. 38).

Dentro del mundo económico actual, las políticas laborales de las multinacionales, afectan el mercado laboral no solo de manera local, pueden desencadenar, estancamiento del empleo, aumento de la informalidad laboral, dilución de la mano de obra especializada, lo cual se presentaría con mayor sensibilidad en los países en vías de desarrollo.

#### Artículo 4.

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1982).

Ahora bien, dentro del convenio número 158 de la OIT, donde se trata sobre la terminación de la relación laboral, se busca llegar a un consenso entre los actores, que permite establecer un marco claro sobre los elementos que conllevan a que la relación laboral finalice, y cuales no pueden presentarse como causantes de la misma, lo cual permite que se establezcan reglas claras, ello permite mejorar la seguridad sobre la continuidad del empleo a limitar los despidos injustificados. Dicho convenio número 158, hasta el momento no se encuentra ratificado por la República del Ecuador.

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de Los Estados Americanos, 1969), suscrita por el Estado ecuatoriano, establece la progresividad de los derechos humanos, en los diversos ámbitos de la vida, adicionalmente se compromete cada Estado con modificar su legislación para concretar esa protección, en el artículo 26 del mencionado instrumento multilateral, explícitamente no se reconoce la protección a la estabilidad laboral, pero se establecen líneas generales sobre los derechos económicos de cada ciudadano.

En el llamado Protocolo de San Salvador (Asamblea General de la OEA, 1988), se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano, en el artículo 6, y garantiza su protección especial, en el artículo siguiente se estatuye que las legislaciones internas de cada Estado suscriptor, regulen los elementos, que permiten un desarrollo, goce y disfrute del mismo, entre los cuales se encuentra la estabilidad laboral, como condición necesaria para lograrlo.

En este mismo orden de ideas, la mayoría de los países de América Latina, adoptaron constituciones que conllevan un Estado social de derecho, fundamentado en la igualdad y la protección de cada ciudadano, a través de los diversos procesos políticos, desarrollados desde la época colonial, hasta la actualidad con base en solicitudes de la sociedad, se inician cambios, en el caso del Ecuador, a través de la Constitución del 2008 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Aunado a ello, el enfoque *pro homine*, instituye una prevalencia interpretativa, que coloca por encima la dignidad humana, en el entendido que engloba los derechos inherentes a la persona, los cuales el Estado, se encuentra obligado a proteger y garantizar su disfrute. Se establece en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, numeral 5, tal como se indica de seguidas:

Artículo. 11.

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Asimismo, se hace hincapié en el trabajo desde el punto de vista de la dignidad y justicia, por cuanto esa llamada estabilidad se instituye como garantía mínima para con el trabajador, sobre continuar con la relación laboral. La misma tiene como finalidad la permanencia en el tiempo del contrato laboral, solo terminado por decisión voluntaria del trabajador y por los elementos de carácter taxativo, tipificados en la norma que rige la materia, incluida la voluntad del empleador o situaciones que imposibilitan la prestación del servicio. En razón de ello, sostiene el artículo 33 de la Constitución:

Artículo. 33.

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 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Aunado a ello, en materia de estabilidad, el principio de progresividad, tiene como función el resguardar que los Estados, establezcan el andamiaje necesario para asegurar el efectivo disfrute y desarrollo de los derechos de todos los ciudadanos en igualdad de condiciones y el incremento paulatino y constante de tales prerrogativas.

“Todo derecho creado, en cual estado debe concebirlos hacia adelante en beneficio de los derechos, no debe existir ninguna norma que prive el beneficio de un derecho adquirido, estas medidas son regresivas, son contrarias a lo que nos establecen los Pactos Internacionales, por lo tanto, ninguno de los estados las puede adoptar” (Neira González, 2021, pág. 31).

En la Constitución del Ecuador, se reafirma en el artículo 11, numeral 4, que, en ningún momento o circunstancia, la ley permitirá, que sea coartado un derecho o garantía emanada de ella. Debido a esto se garantiza en todo momento, que leyes posteriores, que afecten el ejercicio, goce, y disfrute de los mismos.

Este principio constitucional conlleva la responsabilidad del Estado de velar por el respeto y la garantía de los derechos constitucionales, los cuales deben ser garantizados a favor de todas las personas. Así, según el principio de progresividad, los derechos constitucionales tienen tal importancia que una vez que han sido establecidos o consagrados en la Constitución o los Instrumentos Internacionales, no podrán ser disminuidos, desmejorados ni eliminados. (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

De acuerdo a la Corte Constitucional, se otorga a los representantes del Estado, la tarea de verificar que los actos a realizar dentro de su ámbito de competencia, en ningún momento colinden con los derechos, previamente establecidos no solo en el ordenamiento interno, sino en los instrumentos internacionales, legalmente suscritos, así como la universalidad de esos derechos.

Es obligación de los Estados, impulsar mediante las políticas públicas que bien tengan a llevar a cabo, el aumentar el goce de cada derecho, reparar los derechos lesionados o vulnerados, establecer los mecanismos de denuncia, corrección, información, que permitan fomentar un sistema de supervisión ciudadana. De igual manera, no podrán en ningún momento, desarrollarse políticas públicas, que retrotraigan derechos.

En el ámbito laboral, por ser un área en la cual, se destina especial protección al trabajador, como el débil jurídico en dicha relación, se circunscribe a la progresividad, desde el momento, que en el artículo 7 constitucional, determina que, ante cualquier interpretación, se realiza la más favorable al trabajador.

De acuerdo a los tribunales patrios, específicamente por la Corte Constitucional, en sentencia 009-09-SIS-CC de fecha 29 de septiembre de 2009. (Corte Constitucional Ecuador, 2009), se mantiene el criterio general, sobre la estabilidad laboral, como medida garantista para prolongar la continuidad laboral, en el entendido que no se presenten, las situaciones estipuladas en la normativa legal, que llevan a su terminación.

Por lo anterior, es necesario establecer un conjunto de elementos característicos de la estabilidad, los cuales se expresan a continuación:

- Es de carácter proteccionista: en el entendido que la estabilidad laboral, tiene como fin asegurar que ningún ciudadano, sea víctima de despidos intempestivos, lo cual trae como consecuencia, que se afecte su acceso a una remuneración, que le permita tener un nivel de vida digno para sí y su entorno

familiar. Para el Estado Ecuatoriano a nivel constitucional es deber proteger el acceso de cada ciudadano a un trabajo, y su desarrollo dentro del mismo, como se menciona en el artículo 33 de la Constitución.

- Se configura por una norma jurídica: es de carácter normativo, se encuentra plasmada en la legislación, a través de diversos artículos constitucionales, de manera tacita se hace referencia a la misma, con respecto a la política económica del Estado, establece como objetivos de la misma la creación de empleo, con respeto de los derechos laborales, reconocida en el artículo 14 del Código de Trabajo, cuando establece que es a tiempo indefinido la norma general referente a las contrataciones.

Bajo este enfoque la Constitución señala lo siguiente: “Artículo 284. 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

- Busca permanencia en el tiempo: como base, la continuidad en el tiempo de la relación laboral, el trabajador, asegura la remuneración, que conlleva la misma a la consecución, del desarrollo humano, de acuerdo a la Constitución, en el artículo 284, numeral 7, uno de los fines de la política económica del Estado es la de mantener los empleos de manera continuada en el tiempo.
- Evita terminación unilateral por parte del empleador: por cuanto, es una garantía para el trabajador, que el empleador, debe presentar razones válidas para un despido, las cuales se encuentran señaladas por la norma, específicamente en el artículo 172 del Código del trabajo. Además, se realizará un proceso previo a la terminación del contrato, denominado visto bueno, a través del cual se verifica la validez y veracidad de lo alegado para realizar el despido.

A este respecto, cabe señalar que existen causales que permiten al trabajador, terminar el contrato de trabajo, se encuentran tipificadas en el artículo 173 del Código del Trabajo, y deberá previamente acudir al proceso del visto bueno por cuanto es necesario el mismo para terminar la relación de trabajo, para cualquiera de las partes.

### **1. 3. Contratos de trabajo en Ecuador**

El contrato como un elemento intrínsecamente relacionado con el Derecho, cuyo objetivo es normar las relaciones en las cuales se presentan intereses contrapuestos, en pos de alcanzar compromisos, los cuales estarán condicionados a las regulaciones preexistentes en la norma. En el caso del contrato laboral, siendo el trabajo un hecho social, que resguarda especial protección, la cual fue obtenida a través de años de luchas, de las diversas masas de trabajadores, las cuales alcanzaron momentos álgidos durante la llamada segunda revolución industrial. El contrato laboral, contiene una serie de particularidades, tales como:

- Es un acuerdo bilateral.
- De carácter oneroso.
- Puede ser escrito o verbal.
- De tiempo variable.
- Da origen a una relación de prestación de servicio, dependiente, por cuenta ajena y remunerada.

En el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005), específicamente en el artículo 8, se positiva una definición a grandes rasgos de lo que comprende un contrato de trabajo, haciendo hincapié en las formas variables de fijar la remuneración.

Sobre las bases de lo previamente abordado, se deduce, la individualización del contrato de trabajo, a través de los elementos que lo integran, por ser un acuerdo de voluntades e intereses, entre el trabajador y el empleador, permitiendo, que se estipulen los puntos fundamentales, de esa relación laboral.

Se presenta una remuneración o pago de un salario, por el empleador al trabajador por ese servicio personal que presta, allí radica su carácter patrimonial, es uno de los elementos que configura la relación de trabajo, es el punto que se negocia en mayor medida, previo a celebrar el contrato.

Igualmente, se encuentra bajo regulación de manera estricta por la ley, debido al carácter de la materia, sujeto a la presunción de protección extra para con el trabajador, por medio del cual se desarrolla dicha relación, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se establece que, al realizar el acuerdo entre las partes, en todo momento se estará sujeto a los derechos determinados en la norma, y se aplicará de manera más favorable al trabajador cualquier estipulación laboral, como lo menciona los artículos 7, 257, del Código del Trabajo, entre otros.

Se ha tratado en la teoría sobre la dependencia o subordinación, como condición *sine qua non*, para la existencia de la relación de trabajo, esa subordinación es la distinción entre un contrato laboral y un contrato de otra índole, la misma representa encontrarse obligado el trabajador a cumplir con las ordenes o directrices emanadas del empleador, de manera directa o por reglamento interno, para la consecución de los objetivos del mismo.

Al mismo tiempo cuando se refiere a la ajenidad, en el entendido de la propiedad de los medios de producción o elementos necesarios para la prestación de servicio, así

como la acumulación del beneficio económico generado por la actividad del trabajador, el cual es regresado en una pequeña parte para agregarse al patrimonio del trabajador bajo la figura de salario y demás beneficios laborales.

Mientras que en los artículos 14 y 17 del Código del Trabajo, se plasman dos formas de contratos cuya diferencia primordial, radica en el elemento tiempo, específicamente, la duración de la relación de trabajo, lo cual efectivamente va ligado al concepto de estabilidad laboral.

Artículo 14:

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (Congreso Nacional, 2005).

Al respecto de dicha duración en el caso del contrato presentado en el artículo 14, proporciona estabilidad al trabajador, establecido como la figura contractual preferente, de manera taxativa se establece las causales y procedimientos necesarios, para su finalización.

Mientras que, el artículo 17, instituye el contrato, eventual, como su nombre lo indica, es bajo circunstancias especiales, que deben cumplirse como requisito previo a la celebración del mismo, su duración es indicada desde el primer momento y será de lapsos de corto tiempo, por cuanto este tipo de contratos no generan ningún tipo de estabilidad.

Ahora bien, a partir de los hechos sucedidos desde marzo de 2020, lo cual generó un estado de estancamiento económico, una crisis global, se estremecieron los diversos estamentos, que trajo aparejada una necesidad inmediata de adoptar medidas, que permitieran generar un cambio para los sectores afectados, que se circunscribía a

todos aquellos que forman a la sociedad ecuatoriana en pleno, con énfasis en dirigir las mismas a la fuerza productiva y laboral.

Dentro de ese contexto se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (Asamblea Nacional, 2020), dicha norma, se elabora con la intención de aminorar los efectos de la pandemia, específicamente en el plano laboral, está infundida de la teoría de la flexibilización, la cual consiste en desregularizar lo referente a la jornada laboral en cuanto a duración, distribución de tareas, salario, tiempo de contratación, todas las variaciones en función de beneficiar a la empresa o empleador a través de supuestos acuerdos, que terminan siendo imposiciones para los trabajadores.

En la mencionada norma, en su capítulo III, titulado medidas de sostenibilidad del empleo, deja en manos del binomio trabajador-empleador, alcanzar acuerdos para la continuación de la relación laboral, ahora bien, es poco probable que el trabajador, pueda rechazar la opción de continuar trabajando aun cuando ese acuerdo sea desfavorable.

Tras alcanzar el acuerdo, deberá ser informado el Ministerio con competencia laboral, solo se encargará de verificar el cumplimiento del mismo, la aplicación preferente se realizará sobre otros acuerdos o convenios acordados previamente.

En el mismo capítulo, específicamente en el artículo 19, se introduce una nueva configuración contractual llamada contrato especial emergente, en el cual se explica en qué consiste el mismo, sus indicadores de aplicabilidad, características, así como los requisitos, en este orden de ideas la referida disposición indica: “Artículo 19. Contrato especial emergente: Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido”.

En esta definición que presenta la norma jurídica mencionada, se denota un retroceso a los logros alcanzados por los trabajadores, específicamente a lo establecido en el

artículo 14 del Código de Trabajo, cuya estipulación primordial es garantizar como la forma de contratación primigenia aquella referida al tiempo indefinido.

Asimismo, determina el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, que dicho contrato:

... 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.

Más adelante en el cuerpo legal en cuestión, se establecen los requisitos de aplicabilidad del contrato, sorprende que, en una materia sujeta a protección, se estatuya un espectro tan amplio de aplicación de una figura contractual que perjudica a la masa trabajadora, establece: “El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo”.

Lo referente a la duración en dicho contrato, la establece en un año, prorrogable por un año más, por cuanto la mencionada norma, fuertemente influenciada por la llamada flexibilidad laboral, cae en inobservancia de los derechos resguardados, se ve afectada la proyección de crecimiento personal del trabajador, debido al carácter transitorio de esta relación de trabajo, lo cual dificulta por ejemplo el acceso a créditos debido a la poca confianza en que se mantenga más allá del tiempo preestablecido.

” 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” (Asamblea Nacional, 2020).

En este caso, es posible que se presente una conclusión de la relación de trabajo de manera unilateral, por cuanto se puede dar antes de la terminación del tiempo establecido en la norma, no estipula las causales de esa terminación o regulándola, en caso de tratarse del empleador que, por medio de su voluntad, deja de alguna manera en estado de indefensión al trabajador, debido a esa libertad, no se encuentra relacionada con su formación o habilidades para el trabajo.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Tipo y nivel de investigación**

La presente investigación obedece a una ruta de investigación cualitativa ya que permite tomar párrafos a modo de notas y generar estructuras concatenadas entre sí a modo de bloques de análisis que serán unificados con nódulos. Establecerá una línea de barrido de información que logrará establecer la manipulación de las variables estableciendo que los principios de continuidad han sido vulnerados en base a las normativas del código o leyes de apoyo humanitario.

En razón de lo anterior, las rutas fundamentales de esta investigación consisten en un bosquejo de la temática a investigar, es decir la idea que en este caso es el contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. Como segundo paso de la ruta de investigación se encuentra plantear el problema, lo cual se configura por medio de la condición laboral que tienen los trabajadores bajo la modalidad de contrato especial emergente frente al derecho de estabilidad laboral, debido a que existe una regresión de derechos. En la actualidad la normativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contiene inconsistencias en su artículo 19 puesto que altera un principio constitucional fundamental como es el de continuidad, provocando que los trabajadores no cuenten con la seguridad jurídica en su trabajo ya que pueden ser despedidos por el empleador cuando decida prescindir de sus servicios.

Luego corresponde la concepción del diseño y abordaje principal del estudio, que tal y como se plantea es cualitativo con corte, necesariamente, jurídico. Otra tarea dentro de la ruta de la investigación es la definición de la muestra inicial del estudio y acceso a ésta, en este caso la muestra se conforma a partir de las diferentes fuentes además de las opiniones de expertos en el área (entrevistas) por ser importantes sus criterios que demuestran las experiencias por ellos referidas líneas abajo y sustentadas en las correspondientes guías de entrevistas.

Otro elemento de la ruta de la investigación es la recolección de datos, esta tarea se lleva a cabo por medio de los instrumentos que se mencionan líneas abajo y con el apoyo de programas de computadora. Por su parte, el análisis de datos es una de las actividades con mayor rigurosidad, pues requieren de organización y conocimientos por parte del investigador, en este caso se integran las opiniones de expertos con los criterios sostenidos en las fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales, así como la opinión del autor de este trabajo de titulación. Luego, la interpretación de resultados se manifiesta, especialmente en el contenido general de este trabajo de investigación y se concreta en las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, la elaboración del reporte de resultados, que no es otro que el trabajo de titulación.

La humanidad siempre tiene el deseo de conocimiento, y la obligación de solucionar problemas, mediante una investigación dirigida de manera sistemática y coordinada, a través de la metodología, es posible satisfacer, dentro del claustro académico las necesidades de la sociedad, relativas a las áreas científicas, prácticas, humanistas, filosóficas. Por ello, a través del proceso metodológico, se refina el conocimiento intuitivo, para evolucionar hacia el conocimiento científico. Se puede definir a la metodología como una serie de pasos, estructurados e integrados entre sí, los cuales, a través de un método preestablecido, conllevan a obtener resultados, claros y verificables.

En consecuencia, para el desarrollo de la investigación, dentro de las ciencias sociales, específicamente el Derecho, que se encarga de regular e interpretar las interacciones que surgen en la sociedad, no solo entre personas sino entre ellas y los Estados, en las vertientes que conforman las diversas variantes del mismo, se hace necesario aplicar la metodología; con respecto a la materia laboral, hacia donde se orienta el presente trabajo de titulación, para contrastar la interrelación entre el principio de estabilidad y el contrato especial emergente, titulado Contrato Especial Emergente respecto al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Ecuador.

Asimismo, la dirección tomada con la materia de estudio, no trae como consecuencia una desconexión o dejar de lado, otras disciplinas que permiten abordar distintas temáticas, tanto fuera del área del derecho laboral, como otras fuera del ámbito jurídico, se mantienen en interconexión, en aras de desarrollar una investigación sólida, de esta manera, las diversas materias que asisten serían las:

Disciplinas jurídicas distintas al derecho laboral, que son utilizadas como apoyo a la investigación, tales como el derecho constitucional, al proceder a verificar la constitución y sus diversas interpretaciones, en cuanto a la protección al hecho social trabajo, derecho contractual para observar los elementos de los contratos. También el derecho comparado es indispensable cotejar las diversas regulaciones de cada país sobre temas comunes, lo cual permite subsumir dichas soluciones a los problemas del propio país, Derechos humanos, cuya visión, desarrolla principios inherentes al ser humano, tendientes a una progresión necesaria, de acuerdo a la generalidad de los instrumentos y convenios internacionales.

Y, disciplinas diversas a la jurídica, entre las que se mencionan: la historia, que permite analizar los sucesos previos, lo cual lleva a comprender el contexto en el que ocurren los elementos diferenciadores o divergentes, conllevan a estructurar el conocimiento científico, que está comprendido por los saberes ancestrales, plasmados con orden y aportes de cada investigador, en el transcurso del tiempo. Igualmente, la política, como fuente de seguimiento, hacia las acciones seguidas por el Estado y sus instituciones, permite estatuir, un sentido de organización a la información, referida al conjunto de elementos, que comprende las estructuras que construyen la forma de gobierno. En ese mismo orden de ideas la sociología, que permite analizar la sociedad y su reacción ante los diversos sucesos, que moldean a la opinión pública y empuja a cambios del Estado y sus políticas.

En relación a lo mencionado, es necesario conceptualizar la ciencia como la constante implementación de los rasgos innatos de la humanidad, la observación y el

razonamiento, implementados de manera ininterrumpida, con el objetivo de despejar una incógnita o demostrar válidamente un supuesto.

Dentro de ese marco de la ciencia se presentan, diversas variantes o clasificaciones, de acuerdo a la doctrina son las ciencias sociales, ciencias naturales y ciencias formales, dicha clasificación se basa en el objeto de estudio de cada una, lo cual a su vez diferencia los métodos aplicables en ellas, tal como se detalla a continuación:

Ciencias sociales: por mucho tiempo, no fueron consideradas ciencias, su objeto de estudio es la sociedad, las personas y sus reacciones a hechos o sucesos que tienen transcendencia y terminan resonando en el ámbito más amplio, la finalidad es comprender mejor al ser humano, su desarrollo y las interrelaciones de la humanidad, como ejemplo de ellas se tiene a la: sociología, psicología, historia, geografía, pedagogía, lingüística, economía, ciencias políticas, ciencias jurídicas.

Ciencias formales: por su parte, éstas no se basan en experiencias, ni en observaciones de ningún tipo, proceden de la mente, se apoyan en la abstracción, parten de ideas, que pueden ser demostradas, a través de la lógica, la forma común de ser representadas es por medio de signos o figuras. Algunas de ellas son: matemáticas, cálculo, estadísticas, geometría.

Y, Ciencias naturales: proceden a través del método empírico, es necesaria la observación continuada, del entorno, la realidad, y los elementos tangibles, es verificable por intermedio del contraste de resultados obtenidos, es representada generalmente por medio de palabras. Dentro de dicha clasificación están: física, química, biología, geología, astronomía.

En síntesis, las diversas disciplinas científicas, de acuerdo a su objeto de investigación, son distinguibles entre ellas, dicha diversidad, no elimina la posibilidad de presentar interdisciplinaridad, de ser necesario para el desarrollo de cualquier estudio científico, como por ejemplo utilizar la estadística para una investigación económica, la cual

permite analizar los acontecimientos de carácter económico y a través del mismo, las acciones necesarias para comprobar postulados o nuevas conclusiones.

Dentro del presente trabajo de titulación, es necesario asumir un tipo de investigación que se adecue, al objetivo planteado, además de la materia en la cual se desarrolla la investigación. Las investigaciones varían de acuerdo a su enfoque, a sus objetivos, son determinantes para decidir sobre la investigación a realizar. Es necesario mencionar, que la metodología desarrolló al correr del tiempo, métodos, sistemas y herramientas, más adecuados y ajustadas a las necesidades de cada investigación en particular.

Para lograr dilucidar, lo expuesto anteriormente, es procedente mencionar los tipos de investigación, generalmente se usan las investigaciones de tipo documental o bibliográfica, y experimental:

En la investigación documental o bibliográfica la información y el conocimiento, son elementos necesarios en cada sociedad, los cuales son la base que permiten la expansión, a través de la revisión de material contenido en cualquier medio, para establecer criterios propios, aprender sobre asuntos específicos, verificar o descartar teorías, todo mediante la acumulación y análisis de la información.

En efecto la investigación documental consiste, en compilar información, con el propósito de sustentar, verificar e inclusive modificar, las conjeturas de las cuales se parte, se recurre a material documental, el cual puede provenir en cualquier presentación, de manera escrita, video, audio, cuyas fuentes sean verificables y correspondan al objeto de estudio. Efectivamente a través del internet, el intercambio y acceso a la información se democratizó, en lo referente a este tipo de investigación, se logra acceso de manera mucho más rápida al material necesario, la única desventaja es la veracidad de las fuentes consultadas, por cuanto siempre es oportuno comprobar el origen de las mismas.

Ahora bien, la doctrina, como una manera de lograr una mejor comprensión del proceso que conlleva este tipo de investigación, procede a sintetizar el mismo, en una serie de pasos, específicamente de acuerdo a Arias (2012) citado por (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018), sostiene lo siguiente:

La búsqueda de fuentes: desde distintas maneras, y formatos, verificables, sobre el objeto de estudio, o tema relacionado. Para proceder con la lectura inicial de los documentos disponibles, permitiendo analizar, la información, estableciendo la importancia de los materiales. Posteriormente, se elabora el esquema preliminar o tentativo, lo cual ayuda a establecer los objetivos, y la dirección de la investigación. Asimismo, se efectúa la recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes, posibilita reducir el volumen de datos lo cual ayudara a sintetizar la investigación.

Ahora bien, uno de los aspectos medulares consiste en el análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar, posibilita descartar información que no se encuentre en sintonía con el objetivo o hipótesis planteado. Ello lleva al investigador a la formulación del esquema definitivo y desarrollo de los capítulos, proceso de plasmar la información, el análisis de la misma, conocimientos del investigador o investigadores, máximas de experiencia de los mismos. Así, se inicia con la redacción de la introducción y conclusiones, plasmar las impresiones después de la elaboración de la investigación. Y, se lleva a cabo la revisión y presentación del informe final, estudio por parte de los expertos, que permite comprobar por parte de una persona imparcial.

Asimismo, en la diversidad de las investigaciones, se plantea otro tipo de investigación la llamada experimental, la principal diferencia con respecto a la documental, radica en la manera que el investigador trasciende de mero observador a incidir a través de controlar las variables, en función de confirmar los objetivos planteados previamente.

La investigación experimental, consiste en introducir elementos nuevos, por parte del investigador, lo cual permite que el resultado de esa manipulación o manejo de las variables, confirmaría el objetivo u objetivos, que se trazaron al inicio de la investigación.

En cuanto a las características que presenta este tipo de investigación, se encuentran las maniobras aplicadas a las variables estipuladas en cada investigación, el control sobre el experimento, su uso es generalmente dentro de investigaciones de ciencias naturales, tales como medicina, farmacología, y es posible usar grupos de control en ella.

Es imperioso mencionar los métodos que son de uso común en las investigaciones, el método consiste en la serie de normas, reglas o pasos que deben seguirse, para lograr comprender, completar y validar, los resultados de una investigación científica. Algunos de los métodos a mencionar son: Inductivo, deductivo, analítico, sintético, analítico-sintético, histórico-comparativo

La mayoría de los autores, desarrollan conceptos muy parecidos con respecto al método analítico, como medio para el entendimiento de que elementos, llevan a cumplir con el objetivo de la investigación. La búsqueda de conocimiento y cómo manejar esa información, se debe seccionar el objeto de estudio en sus elementos constitutivos, permitiendo lograr una comprensión exacta de los mismos, se busca fundamentalmente permitir que se facilite el proceso cognitivo, y que sea más sencillo para el cerebro procesar todos los elementos necesarios.

En concordancia con lo que se mencionó *ut supra*, se acota sobre el nivel de investigación descriptivo, el cual consiste en efectivamente resaltar los elementos destacables o característicos, de los hechos o fenómenos que se someten a estudio. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se infiere que el presente trabajo de titulación, es una investigación de tipo documental, cuyo método es el método analítico

y de nivel descriptivo. A través de la revisión el autor, observa que esta selección es la que asegura que sean cumplidos los objetivos trazados.

En consecuencia, efectivamente se establece una hipótesis, la cual es que el contrato especial emergente no garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador, se parte de dicha hipótesis y es menester a través de la revisión, análisis de las fuentes documentales de carácter variado, establecer un marco teórico que plasme, durante el curso del presente trabajo de titulación, los antecedentes y bases, así como describir los elementos que corroboren dicho objetivo de manera individual, permitiendo que sea de más fácil su comprensión y el análisis de los mismos.

## **2.2. Población y Muestra**

Obedece a un nuevo esquema de tratamiento de expertos los cuales al ser una estirpe de toda la masa poblacional de profesionales pueden dar fiel cumplimiento de sus experiencias y conductas empíricas en sus sitios de trabajo para explicar en base de preguntas objetivas sí efectivamente existe o no la violación de un derecho constitucional para los trabajadores que han sido sometidos a un procedimiento jurídico lacerante cómo es su estabilidad laboral.

Aunado a ello, en la presente investigación, encontrándose ya definida, se hace necesario, determinar algunas singularidades de la población y muestra. Por tener carácter científico, se utiliza un nivel de atención enfocado y detallado, por parte del autor, con la convicción de desarrollar todos los elementos necesarios que permiten abordar de manera clara y precisa los objetivos establecidos.

El conjunto de datos o fuentes, relacionados con la investigación que vislumbran rasgos destacados y relevantes, al tratarse de una investigación jurídica, corresponden a la población y muestra, las cuales comprenden las fuentes tanto normativas, entiéndase legislación como, leyes, códigos, decretos, legislación extranjera,

dictámenes jurisprudenciales, así como doctrina, obtenida por medio de buscadores electrónicos como Google académico, revistas indexadas en Scielo, Latindex, entre otras, adicionalmente se realizan una serie de entrevistas a través de las cuales se accede a datos valiosos relacionados con la hipótesis planteada.

En síntesis, tratándose de una investigación de tipo documental, dentro del campo jurídico, la población y muestra pertinente para la misma está comprendida por la norma tanto nacional como extranjera, jurisprudencia, doctrina, directrices emanadas de organismos e instituciones multilaterales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios, los cuales aun cuando pueden no estar suscritos por el Ecuador, son de interés para el presente trabajo de titulación, debido a que dicho convenio guarda estrecha relación con la hipótesis planteada. Con respecto a la muestra, debido a que la población corresponde a un gran volumen de material, se hace necesario, reducir ese flujo inmenso de información.

Con la finalidad de reducir el volumen de datos, sin sacrificar la calidad de la información, se procede a tomar una parte de ese caudal de referencias, para lograr hacerlo se siguen una serie de pasos, tales como: definir la población, establecer un marco muestral, implementar el muestreo y seleccionar la muestra.

En relación a lo mencionado previamente, aplicado al presente trabajo de titulación, se define a la población, como las normas, jurisprudencia, doctrina nacionales e internacionales, a las cuales se acude para cumplir con los objetivos planteados.

Conforme a lo anterior, el marco muestral corresponde a la selección de cada fragmento, que forma parte del conjunto de elementos consultados en la presente investigación, se refiere al área laboral, específicamente a la estabilidad, relacionada al contrato especial emergente contenido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, debido a encontrarse efectivamente en clara sintonía con la hipótesis planteada.

Asimismo, es necesario, acotar que el procedimiento de muestreo, llevado a cabo, corresponde a un muestreo no probabilístico-intencional, dicho procedimiento, permite seleccionar de entre todo el material recopilado (población), los elementos individuales apropiados para efectivamente verificar la hipótesis y objetivos, previamente establecidos. En efecto después de llevar a término los pasos mencionados anteriormente, se efectúa la selección de la muestra, la cual como ya se mencionó, es la elección apropiada para finalizar la investigación.

Por su parte la utilización de una muestra, decididamente trae una serie de ventajas, para las investigaciones científicas, entre las cuales se pueden señalar las siguientes: reducción de consumo de recursos: Disminución de los costos asociados a la investigación, al proceder a evaluar una menor cantidad de información; brevedad: Se realiza en un periodo más corto de tiempo, la acumulación de los datos a someter a revisión; aumento de la precisión: En cuanto se reduce el volumen de material, aumenta la posibilidad de verificar exhaustivamente, lo cual posibilita cumplir efectivamente, con los procesos de manera diligente, lo que efectivamente permite obtener resultados fidedignos y verificables, al momento de finalizar la investigación.

Entonces, es necesario, durante el proceso de investigación desarrollar un flujo constante y confiable de información, en efecto se establece la utilización de fuentes que permitan la obtención de los datos necesarios para llevar a cabo los objetivos trazados, ahora bien, existen dos tipos de fuentes de información, llamadas fuentes primarias y secundarias. De manera que, para lograr, los objetivos planteados, el autor procede a buscar y extraer la información relevante, de las fuentes relacionadas con la investigación, algunas de las fuentes utilizadas son: Constitución de Montecristi (Asamblea Nacional Constituyente, 2008); Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (LOAH) (Asamblea Nacional, 2020); Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005); Jurisprudencia (Corte Constitucional Ecuador, 2009); Normativa Internacional (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1982).

Al mismo tiempo se recurre a otras fuentes, como libros, artículos, ponencias, jurisprudencia extranjera, códigos, adicionalmente se utilizan paginas especializadas de internet, así como cualquier medio que permita la obtención de información.

Ahora bien, otro de los aspectos metodológicos importantes son los recursos, por lo tanto, es de suma importancia reseñar los recursos económicos y recursos humanos necesarios, para llevar a cabo la presente investigación de tipo documental, cuyo método es el método analítico y de nivel descriptivo.

Recursos humanos: conformados por el Director (Danny Hallo Montesdeoca, Mg. Derecho Laboral, Docente); y, el Autor (Jonathan Andres Pozo Granizo).

Por su parte, los recursos materiales se expresan en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Recursos materiales.

Rubro	Valor
Materiales y suministros	50 \$
Material bibliográfico	50 \$
Transporte al interior de la provincia	100 \$
Licencias de software	
Imprevistos	50 \$
Asesoría externa	
Inversión	250 \$

Fuente: elaboración propia.

Y, los recursos financieros: Son provenientes de recursos propios, por lo tanto, se dispone de los recursos financieros necesarios para el desarrollo de la investigación.

En relación a la viabilidad temporal, el tiempo estimado para desarrollar la presente investigación es de cuatro meses, contado a partir de la aprobación del plan de

proyecto de titulación. Al mismo tiempo se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para efectuar la investigación.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Es conveniente precisar, de manera particular que, las entrevistas que se han utilizado a modo de instrumentos logran recolectar los datos de cada una de las cualidades del problema en sí descritas de forma técnica por expertos que tienen susceptibilidades de percepción sobre el problema esto quiere decir que los datos obedecen a una fuente fidedigna y han sido procesados y correctamente tratados para un análisis probabilístico de punto de convergencia que nos hagan llegar a ideas generales de la violación precisa de un derecho constitucional en beneficio del trabajador

En todo caso, son las herramientas conceptuales o materiales, por medio de los cuales se recogen los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigador. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base, se configuran como los pasos estructurados y relacionados entre sí.

Cuando se hace referencia a las técnicas y a los instrumentos, se debe observar todo lo relacionado con la investigación, como son tipo de investigación, población, muestra; debido a que todos esos elementos trabajando juntos permiten establecer las técnicas adecuadas para concentrarse en los objetivos abordados en el presente trabajo de titulación. De esta manera, el autor seleccionó dentro de la variedad de técnicas disponibles, después de desarrollar el marco teórico correspondiente en el capítulo I, a la entrevista y la observación.

Por medio del uso de dicha técnica (entrevista), se obtiene conocimiento e información a través de las respuestas de los entrevistados a las preguntas efectuadas a los mismos, dichas preguntas en el caso del presente trabajo de titulación se elaboran

previamente por parte del autor, lo cual permite garantizar que se obtengan respuestas sobre el tema concreto. Es de vital importancia, que el entrevistador permanezca neutral, por cuanto no debe influenciar al entrevistado, para garantizar la validez de los instrumentos aplicados, lo cual permite cumplir con los objetivos establecidos dentro de la investigación. Por su parte, la observación hace uso del sentido de la vista, permite prestar atención a las diversas características del objeto de estudio.

En lo que respecta a los instrumentos, se seleccionan la guía de entrevista y la guía de observación; esta última es uno de los instrumentos utilizados por el autor, consiste en un documento de registro detallado de información y datos. Mientras que, la guía de entrevista tiene por finalidad mantener un control riguroso de la información obtenida a través de las entrevistas, contiene de las preguntas y respuestas realizadas, como se muestra a continuación:

Formato o guía de entrevista para 2 jueces:

Entrevista 1:

Fecha: 26-10-2022; Hora: 17:00H; Lugar: Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Baños; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: María José Solís; Cargo del entrevistado: Juez; Duración:1Hora.

Entrevista 2:

Fecha:26-10-2022; Hora: 17H00; Lugar: Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Baños; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Raúl Castro; Cargo del entrevistado: Juez; Duración: 1 Hora

Preguntas realizadas: De acuerdo a su criterio, ¿Cuál es la naturaleza jurídica para evitar la regresión de derechos laborales en materia constitucional?; ¿Cómo incide la aplicación de la regresión de derechos laborales en la LOAH frente a la constitución ecuatoriana?; ¿El contrato especial emergente vigente a partir de la publicación de LOAH constituye una progresividad o retroactividad (regresión) del derecho a la

estabilidad laboral?; ¿El contrato especial emergente asegura la progresividad del derecho al trabajo?

Formato o guía de entrevista para 3 abogados:

Entrevista 1:

Fecha: 24-10-2022; Hora: 14:00H; Lugar: Estudio Jurídico Solís & Asociados; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Pablo Solís; Cargo del entrevistado: Abogado; Duración: 1 Hora.

Entrevista 2:

Fecha: 01-11-2022; Hora: 17:00H; Lugar: Espín & Asociados; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Inés Espín; Cargo del entrevistado: Abogada; Duración: 1 Hora

Entrevista 3:

Fecha: 01-11-2022; Hora: 15:00H; Lugar: Carvajal & Asociados; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Mario Carvajal; Cargo del entrevistado: Abogado; Duración: 1 Hora

Preguntas realizadas: Según su criterio, ¿La LOAH protege y garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la estabilidad laboral?; Según su criterio, ¿El contrato especial emergente creado por la LOAH constituye una progresividad o regresión de derechos laborales?; Según su criterio, ¿El artículo 19 de la LOAH transgrede la progresividad del derecho al trabajo y la estabilidad laboral?; De acuerdo a su opinión ¿Considera que se debería solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato especial emergente?

Formato o guía de entrevista para 3 inspectores de trabajo:

Entrevista 1:

Fecha: 01-11-2022; Hora: 15:00H; Lugar: Dirección Regional del Ministerio de Trabajo; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Lenin Salazar; Cargo del entrevistado: Inspector de trabajo; Duración: .1 Hora

#### Entrevista 2:

Fecha: 01-11-2022; Hora: 16:00H; Lugar: Dirección Regional del Ministerio de Trabajo; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo, Entrevistado: Edwin Punina; Cargo del entrevistado: Inspector de trabajo; Duración: 1 Hora.

#### Entrevista 3:

Fecha: 01-11-2022; Hora: 17:00H; Lugar: Dirección Regional del Ministerio de Trabajo; Modalidad: Presencial; Entrevistador: Jonathan Andres Pozo Granizo; Entrevistado: Marco Guevara; Cargo del entrevistado: Inspector de trabajo; Duración: 1 Hora.

Preguntas realizadas: Según su criterio, ¿qué es el principio de estabilidad laboral?; Según su criterio, ¿mejoró, la protección de los derechos laborales con el contrato especial emergente durante el Covid-19?; ¿Considera que el contrato especial emergente, afecta la estabilidad laboral?; ¿Considera que los empleadores violaron a la estabilidad laboral durante la pandemia por Covid-19?

## **CAPITULO III. RESULTADOS**

### **3.1. Presentación de resultados**

En las investigaciones, es menester, trascender, es decir que la comunidad científica y académica conozca los aportes generados por la misma, para ello deben estar organizadas las ideas recabadas en los capítulos previos tal como se plantea en las líneas anteriores. La presentación de los resultados conlleva dedicación exhaustiva, en este caso acerca del contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador como temática central.

“La investigación científica procura conseguir resultados fidedignos y relevantes que amplíe o cree nuevos conocimientos” (Cortez Suárez, Escudero Sánchez, & Cajas Palacios, 2018, pág. 18). Ello se encuentra vinculado a la validez, asumida como “un estándar de rigor científico independiente del enfoque que adopte una investigación, ya que el propósito de todo estudio es buscar resultados creíbles y confiables” (Santos Jiménez, Hidalgo Romero, & Arreaga Salazar, 2018, pág. 91).

De tal manera que, para presentar los resultados, además de las consideraciones doctrinales, normativas y jurisprudenciales expuestas en los capítulos anteriores, es indispensable la opinión de las personas entrevistadas en atención a: Jueces, Abogados e Inspectores de trabajo.

Cuadro 2. Entrevistas a jueces.

De acuerdo a su criterio, ¿Cuál es la naturaleza jurídica para evitar la regresión de derechos laborales en materia constitucional?	
<b>Juez Dra. María José Solís Burbano</b>	Desde mi punto de vista no es una regresión, aunque aparentemente un contrato a tiempo indefinido daría mayor estabilidad a los trabajadores, realmente considero que hay que analizar esto desde el conjunto, es decir desde lo que es el mercado laboral en el Ecuador, entonces el hecho de obligar al empleador a establecer una relación indefinida con alguien que ha conocido por tan solo 90 días que da la norma como periodo de prueba es excesivo. Eso lo que hacía a mi criterio era crear inflexibilidad en las relaciones laborales. A mi parecer la LOAH volvió a flexibilizar este tema, el derecho laboral lo que tiene que promover es la generación de empleo, entonces que es lo que se generó al momento que se eliminaron estos dos contratos el efecto fue que el empleador empezó a pensar de dos a tres veces para contratar a una persona, esta situación volvió demasiado rígida la relación de trabajo, mientras más flexibles somos más trabajo se genera, porque si yo le doy al empleador la flexibilidad de ir contratando personas obviamente cumpliendo con sus obligaciones de afiliar al seguro social, de pagarle los décimos y todo lo que demanda la ley, de pronto en vez de tener a esa persona por tiempo indefinido con ese estrés que implica, el empleador se animaba y tenía 4 o 5 persona en regímenes más flexibles, lo cual dinamiza el mercado laboral, y genera empleo, en lo rígido u obligado nunca suele estar la solución, mientras más flexibles es la cuestión fluye mejor.
<b>Juez Dr. Raúl Castro</b>	Para mí sería que se dicte leyes que propendan a la estabilidad del trabajador, su permanencia en el trabajo y una remuneración justa y equitativa. Las otras modalidades por no tener esta característica de permanencia se encontrarían en una situación de regresión de derechos.
<b>Análisis</b>	
La generación de empleos es importante para la economía de cualquier país, pero la estabilidad laboral es la que permite, no solo el crecimiento, sino el desarrollo y la planeación a futuro dentro de cada hogar, es posible alcanzar el bienestar de los ciudadanos, por lo cual es la más respetuosa de los derechos del ser humano.	
¿Cómo incide la aplicación de la regresión de derechos laborales en la LOAH frente a la Constitución ecuatoriana?	
<b>Juez Dra. María José Solís Burbano</b>	No creo que hay una regresión en mi opinión
<b>Juez Dr. Raúl Castro</b>	Yo creo que la ley cumple el principio de legalidad siempre que no se afecte o se transgreda las garantías o que esté en contra de los derechos que se encuentran determinados en la Constitución, en el de que haya una ley que transgrede los derechos de los trabajadores, correspondería a los legisladores realizar una propuesta para derogar esa ley o ver cuál sería la mejor opción, si

	es que es la reforma o la derogatoria de la ley, porque si afecta a la Constitución esa ley debería desaparecer.
<b>Análisis</b>	
La LOAH, se apega al principio de legalidad, ahora bien, debido a la flexibilidad para con las relaciones laborales, dentro de la ley en cuestión, se presentan incumplimientos para con las garantías establecidas en la Constitución, referidas a los derechos laborales.	
¿El contrato especial emergente vigente a partir de la publicación de LOAH constituye una progresividad o retroactividad (regresión) del derecho a la estabilidad laboral?	
<b>Juez Dra. María José Solís Burbano</b>	Yo no creo que sería ni progresividad ni regresión, yo creo que es un tema de flexibilización.
<b>Juez Dr. Raúl Castro</b>	En ciertas situaciones que atraviesa la sociedad se crean este tipo de leyes que parecen que no están de acuerdo con el principio de progresividad de los derechos laborales, sino retroactivos. Deben ser evidentemente temporales, basados en diversas circunstancias como la que estamos pasando por las afectaciones de esta pandemia mundial, mejorada la situación se debe propender a que sean leyes más garantistas que vayan hacia la permanencia, la estabilidad, que provee un contrato de tiempo indefinido que es lo que se necesita. De esta manera se evitarían estos contratiempos que pasan en estas situaciones las personas que saben que en cualquier momento terminará su relación laboral y van a dejar de percibir este pendió que les permite subsistir.
<b>Análisis</b>	
Hechos de carácter extraordinario, tal es el caso de la pandemia, hacen necesario adoptar medidas extraordinarias en periodos muy cortos de tiempo, posteriormente se procede a revisar y subsanar, cualquier falta causada por las medidas adoptadas.	
¿El contrato especial emergente asegura la progresividad del derecho al trabajado?	
<b>Juez Dra. María José Solís Burbano</b>	No creo que sea progresividad, sino más bien flexibilidad, entre más flexible es algo se adapta. Por ejemplo aquí en Baños con el tema del turismo, los hoteles estaban obligados a contratar personal fijo en forma rígida, pero eso no es eficiente porque lo que pasa aquí es llegan turistas de lunes a domingo, pero la afluencia entre semana es muy bajo, normalmente el pico es viernes, sábado y domingo, entonces la contratación tiene que adecuarse a la realidad de la sociedad, ya que al tener personal contratado en forma rígida, qué hacen estos locales con su personal cuando no tienen ingresos. Entonces mientras más flexible es el asunto es mejor, eso les da la opción a tener a alguien por tiempo definido, pero cuando hay picos se contrata más personal. Yo siempre digo que será mejor tener cinco empleados a tener uno solo, puede que esos otros cuatro no van a ganar lo que gana el uno, pero si esos otros cuatro la opción que tienen es estar desempleados, será mejor que ganen por el tiempo que están trabajando, aunque este tiempo sea inferior al tiempo normal, a que no ganen nada. La flexibilización lo que promueve es la generación de empleo, pero no debe recaer en la precarización, esta debe posibilitar a las personas trabajar de diferentes maneras, cumpliendo con sus derechos laborales.
<b>Juez Dr. Raúl Castro</b>	En ciertas circunstancias son necesarias ciertas leyes que no están acorde con el principio de progresividad, porque afectan no solo a los

	trabajadores sino a los empleadores, a la actividad productiva. Es por ello que estas leyes deben ser temporales y siempre buscar el mayor beneficio de los trabajadores con la estabilidad y la permanencia. El contrato por tiempo indefinido es el más idóneo.
<b>Análisis</b>	
Los contratos por tiempo determinado, son contrarios a la progresividad, la cual consiste en el mejoramiento de los derechos laborales para cada trabajador a lo largo de la prestación de servicios y los derechos obtenidos no se pierden en ningún momento.	

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas.

### Cuadro 3. Entrevistas a abogados.

Según su criterio, ¿La LOAH protege y garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la estabilidad laboral?	
<b>Abog. Dr. Pablo Solís</b>	Para mi modo de ver habría que empezar a contestar la pregunta en el contexto de lo que ha pasado en la actualidad, ya que enfrentamos una pandemia que nos ha afectado a todos, y por lo tanto se debía buscar alternativas para proteger en este caso a los trabajadores, respecto a la pregunta concreta, en parte yo creo que si se buscaba esta protección para los trabajadores, y se implementó una nueva figura, porque las empresas al no tener una producción estable, o al no tener sus labores de una manera permanente por el tema de Covid-19, buscaron otras alternativas la cual era cerrar sus operaciones, o trasladar o despedir a su personal y obviamente esto generó muchas cuestiones, en la que la gente necesitaba trabajar. El empleador también es una persona que necesita satisfacer algunos rubros o algunas necesidades no solo de sus trabajadores, sino también de su familia o también de sus accionistas por lo tanto creería yo que en parte si fue una solución adecuada en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores.
<b>Abog. Dra. Inés Espín</b>	Si, en ese sentido garantiza la estabilidad laboral y protege aún más los derechos de los trabajadores
<b>Abog. Dr. Mario Carvajal</b>	Según mi experiencia, si bien la LOAH garantiza que no se vulneren los derechos a los trabajadores a la estabilidad laboral y el trabajo, en la práctica las empresas no han respetado esta Ley, obligando a litigar a los trabajadores injustificadamente separados de su puesto de trabajo.
<b>Análisis</b>	
El objetivo de la legislación es proteger y fomentar el empleo para los ciudadanos, dentro del contexto de la pandemia por Covid-19, ocurre que en algunos casos, no se cumplió de manera correcta, los basamentos protectores de la norma, por cuanto se abusa de la flexibilización que ofrece la ley.	
Según su criterio, ¿El contrato especial emergente creado por la LOAH constituye una progresividad o regresión de derechos laborales?	
<b>Abog. Dr. Pablo Solís</b>	En mi opinión particular, no es una regresión de derechos, tampoco lo consideraría como una progresión, porque como es de conocimiento el contrato a plazo fijo fue derogado hace algunos años

	<p>y este contrato especial emergente le daría una especie de tiempo fijo a las labores que iría a desempeñar el trabajador. Debemos tomar en cuenta que el contrato especial emergente se celebra para la sostenibilidad de la producción y la fuente de ingresos en situaciones emergentes, es la primera consideración bajo la cual se debe celebrar este tipo de contrato, la segunda es para nuevas inversiones, es decir; en el contexto de la pandemia, en el que quebraron los negocios, no hubo una producción adecuada de empresas, las nuevas inversiones para el desarrollo de la economía es esencial y esta flexibilidad laboral que podría llamarse, fue necesaria para poder crear más fuentes de trabajo. Incluso al hablar de líneas de negocio, productos, servicios, ampliaciones o extensiones de negocios, en contexto del COVID-19, resultaba un reto, por lo cual considero que fue una medida acertada en aquel momento sin obviamente desentendernos de los derechos laborales y la conquista social que se ha dado a lo largo del tiempo.</p>
<b>Abog. Dra. Inés Espín</b>	<p>Hay sus pros y contras, en el sentido de que por la situación del Covid-19 y la pandemia que hemos atravesado el Ministerio de Trabajo creo esta ley para salvaguardar los derechos de los trabajadores y también para que se dé una oportunidad a nuevos trabajadores y así tengan un contrato por cierto tiempo, porque no es indefinido este contrato.</p>
<b>Abog. Dr. Mario Carvajal</b>	<p>Este tipo de contrato, precariza las relaciones laborales, pero en un marco de crisis financiera mundial, es un paso necesario para mitigar los embates de la pandemia del COVID, y sus efectos en la economía.</p>
<b>Análisis</b>	
<p>La LOAH, surge como uno de los muchos elementos, cuyo objetivo es paliar la crisis, concebida a partir de la pandemia de Covid-19, dicha normativa de carácter excepcional, nace para dinamizar la economía, pero procede a sacrificar la estabilidad laboral como objetivo global y derecho garantizado a cada trabajador.</p>	
<p>Según su criterio, ¿El artículo 19 de la LOAH transgrede la progresividad del derecho al trabajo y la estabilidad laboral?</p>	
<b>Abog. Dr. Pablo Solís</b>	<p>Para mi modo de ver no transgrede, tampoco es que sea una progresión de derechos, pero creo que fue una figura que se la debió implementar en aquel momento en él fue publicada o emitida.</p>
<b>Abog. Dra. Inés Espín</b>	<p>Sí porque en realidad este contrato fue creado por la situación que estábamos atravesando, por lo cual las nuevas modalidades que se adaptaron, en este caso la reducción de sueldo y jornada, que buscaban favorecer a los empleadores, con la finalidad de aplicarlas y que no se vean muy afectados los empleadores.</p>
<b>Abog. Dr. Mario Carvajal</b>	<p>Este tipo de contratos si bien es cierto, mitigan la carga de tener a un trabajador dentro de una empresa en crisis, han sido mal utilizados por empresarios inescrupulosos, que han usado los mismos para evadir con sus responsabilidades patronales.</p>
<b>Análisis</b>	
<p>El carácter proteccionista del Derecho Laboral, no cesa en ningún momento, aun cuando se suceden periodos de crisis económicas, por cuanto la normativa que permite transgresiones por parte del empleador es una ley ineficiente.</p>	

De acuerdo a su opinión ¿Considera que se debería solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato especial emergente?	
<b>Abog. Dr. Pablo Solís</b>	
<b>Abog. Dra. Inés Espín</b>	Este tipo de contrato fue creado simplemente por la situación de la pandemia, tiene cierto tiempo de duración, pero fue creado por la situación emergente que estamos pasando.
<b>Abog. Dr. Mario Carvajal</b>	En tiempos emergentes como los actuales, no cabría solicitar esta declaratoria, pero al finalizar la crisis, y ser abusado, sería idóneo solicitar el análisis de constitucionalidad.
<b>Análisis</b>	
Es momento de revisar la validez en el actual contexto, del contrato especial emergente, al variar las circunstancias que dieron cabida al mismo, se hace necesario plantearse una modificación o la supresión de dicho contrato.	

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas.

#### Cuadro 4. Entrevistas a inspectores de trabajo.

Según su criterio, ¿qué es el principio de estabilidad laboral?	
<b>Inspector de trabajo Edwin Punina</b>	Como bien indica el mismo principio, es la estabilidad, en este caso estaríamos hablando de lo que es la seguridad que tiene el trabajador en sus funciones, es decir que no se le pueda prescindir de sus funciones de manera unilateral, porque ahí estaríamos hablando en el caso de que sea una decisión unilateral del empleador de un despido intempestivo, más bien lo que buscamos nosotros con el tema de la estabilidad laboral es que en el caso de que se termine la relación laboral más bien sea por decisión propia del trabajador, porque el trabajador lo que quiere justamente es tener o cumplir con sus funciones lícitas y personales para un empleador a cambio de una remuneración por supuesto. Entonces el tema de la estabilidad laboral justamente es que un empleador no utilice de mala manera la normativa laboral vigente para aprovecharse y terminar una relación laboral de forma unilateral y de que este se quede desamparado por la norma, sino más bien, que en el caso de que exista la decisión unilateral de terminar la relación laboral que se paga en este caso los beneficios laborales correspondientes, lo que es la liquidación por el tiempo de trabajo, más los beneficios legales o proporcionales de beneficios legales y el tema de lo que es la indemnización por despido intempestivo, que en este caso iría de cero a tres años, tres remuneraciones, y a partir del cuarto año, una remuneración por cada año de servicio. Entonces el tema de la estabilidad laboral es garantizar al trabajador de que pueda cumplir sus funciones dentro del establecimiento sin que sea en este caso objeto de discriminación, sin ser objeto de acoso y ese tipo de cosas, ese tipo de normativa ya existe, y de cierto modo la normativa si bien es aplicable para las dos partes, porque las dos partes tienen los mismos derechos y obligaciones, más bien la estabilidad laboral es la que le da el empleador.

<b>Inspector de trabajo Lenin Salazar</b>	<p>Como bien indica el mismo principio, es la estabilidad, en este caso estaríamos hablando de lo que es la seguridad que tiene el trabajador en sus funciones, es decir que no se le pueda prescindir de sus funciones de manera unilateral, porque ahí estaríamos hablando en el caso de que sea una decisión unilateral del empleador de un despido intempestivo, más bien lo que buscamos nosotros con el tema de la estabilidad laboral es que en el caso de que se termine la relación laboral más bien sea por decisión propia del trabajador, porque el trabajador lo que quiere justamente es tener o cumplir con sus funciones lícitas y personales para un empleador a cambio de una remuneración por supuesto. Entonces el tema de la estabilidad laboral justamente es que un empleador no utilice de mala manera la normativa laboral vigente para aprovecharse y terminar una relación laboral de forma unilateral y de que este se quede desamparado por la norma, sino más bien, que en el caso de que exista la decisión unilateral de terminar la relación laboral que se paga en este caso los beneficios laborales correspondientes, lo que es la liquidación por el tiempo de trabajo, más los beneficios legales o proporcionales de beneficios legales y el tema de lo que es la indemnización por despido intempestivo, que en este caso iría de cero a tres años, tres remuneraciones, y a partir del cuarto año, una remuneración por cada año de servicio. Entonces el tema de la estabilidad laboral es garantizar al trabajador de que pueda cumplir sus funciones dentro del establecimiento sin que sea en este caso objeto de discriminación, sin ser objeto de acoso y ese tipo de cosas, ese tipo de normativa ya existe, y de cierto modo la normativa si bien es aplicable para las dos partes, porque las dos partes tienen los mismos derechos y obligaciones, más bien la estabilidad laboral es la que le da el empleador.</p>
<b>Inspector de trabajo Abg. Marco Guevara</b>	<p>La estabilidad es la garantía de trabajo que tiene un trabajador a partir del año 2015 se reformo el Código de Trabajo, se eliminó el contrato a plazo a fijo, y se estableció el contrato indefinido, que a partir de los 90 días de prueba que tiene un trabajador ya se entiende como estabilidad laboral concluido el termino de prueba.</p>
<b>Análisis</b>	
<p>Es la garantía de la continuidad de la relación laboral a través del tiempo, cuya culminación en la mayoría de los casos se origina por decisión del trabajador y no por voluntad unilateral del empleador por motivos distintos a los recogidos en la ley.</p>	
<p>Según su criterio, ¿mejoró, la protección de los derechos laborales con el contrato especial emergente durante el Covid-19?</p>	
<b>Inspector de trabajo Edwin Punina</b>	<p>El tema de la contratación emergente que salió a través de la LOAH en la época del Covid-19, que estamos hablando del 17 de marzo del 2020, me parece de forma muy personal que si vino a ayudar al tema de la contratación, porque lo que más primó en la pandemia fue el tema de la contratación emergente, el tema de las reducciones de jornada a través de la LOAH y ese tipo de cuestiones, entonces me parece que la contratación emergente si ayudó al trabajador, porque la contratación va por un año y tenías la opción como empleador de renovar por un año más, entonces muchos abogados nos dicen a nosotros los inspectores de que hemos regresado al</p>

	<p>tema del contrato a plazo fijo, y no es así, entonces el tema de la contratación emergente como cubría al trabajador, si a mí me contratan por un año pero al tercer mes de forma unilateral quiere prescindir de mis servicios tengo entendido que el empleador tendría que pagar lo que falta para cumplir el año, entonces de cierto modo existía en este caso una protección al trabajador, más bien el tema de la contratación emergente lo que buscaba es de que se siga contratando justamente, de que se sigan creando plazas de trabajo, y obviamente beneficiaba tanto al trabajador que podía encontrar una plaza de trabajo justamente emergente, como el empleador que podía ofrecer una plaza de trabajo por determinado tiempo, siendo esta la de un año y renovable por uno año más. Me parece que, si vino a cubrir la necesidad que en ese momento teníamos como tal, obviamente pasado el año de renovación del contrato especial emergente si convierte en indefinido, esa es la explicación para las personas que piensan que el contrato emergente es un contrato a plazo fijo, porque pasado el año de renovación ya se convierte en indefinido, el mismo sistema SUT lo establece así.</p>
<p><b>Inspector de trabajo Lenin Salazar</b></p>	<p>No. Se vulneraron derechos, en este caso el de la estabilidad laboral, si bien una buena parte de los trabajadores que ya estaban con anterioridad les aplicaron la LOAH para la reducción de jornada, la reducción de aportes, en ese sentido para fomentar y cuidar el empleo, por una parte, pero para las personas que ingresan directamente con un contrato especial emergente a lo único que conlleva es a la falta de estabilidad laboral.</p>
<p><b>Inspector de trabajo Abg. Marco Guevara</b></p>	<p>Si bien es cierto a partir de la promulgación de la LOAH, se implementó el contrato especial emergente que dura un año, y que es renovable por un año adicional, este tipo de contrato se dió por la pandemia mundial del COVID-19, pese a eso considero que, sí vulnera el derecho a la estabilidad, pero es temporal hasta superar esta situación del COVID-19.</p>
<p><b>Análisis</b></p>	
<p>El contrato especial emergente, fomentó el aumento de la contratación de personas, por periodos de tiempo predeterminados, en función de la crisis derivada de la pandemia de Covid-19, por cuanto ese tipo de flexibilización es contraria a la estabilidad laboral como garantía de los trabajadores en el Ecuador.</p>	
<p>¿Considera que el contrato especial emergente, afecta la estabilidad laboral?</p>	
<p><b>Inspector de trabajo Edwin Punina</b></p>	<p>La estabilidad laboral ya debe estar fijada en función del contrato y el tiempo para el cual fue celebrado, en este caso pasado los tres meses estamos hablando que ya se genera la estabilidad laboral, porque ya pasaría el periodo de prueba y se convertiría en un contrato indefinido. Ahora, directamente en lo que es el contrato emergente, como le digo, se contrata por un año y se renueva por uno más, y luego de ese año de renovación también se convierte en indefinido, entonces me parece que no afecta contra la estabilidad laboral, más bien este contrato surgió de la necesidad imperante que teníamos por la pandemia como tal.</p>

<b>Inspector de trabajo Salazar Lenin</b>	Sí, porque tiene un tiempo establecido y no puede pasarse de ese tiempo, que es un año y renovable por un año más, entonces para mi criterio si afecta a la estabilidad laboral, el trabajador no tiene un contrato con el cual sentirse tranquilo y empezar a trabajar normalmente y recibir una indemnización del caso, como un trabajador que tenga cinco o seis años, entonces si afecta los derechos del trabajador y la estabilidad laboral.
<b>Inspector de trabajo Abg. Marco Guevara</b>	Por supuesto que afecta, pero como vuelvo y repito, es algo temporal.
<b>Análisis</b>	
Al establecer plazos específicos para la terminación de la relación laboral, no existe estabilidad para los trabajadores, debido a ello por supuesto que se afecta dicho principio protectorio.	
¿Considera que los empleadores violaron a la estabilidad laboral durante la pandemia por Covid-19?	
<b>Inspector de trabajo Punina Edwin</b>	Aquí surgió una gran problemática, porque muchos empleadores consideraron a la pandemia como si se tratase de un caso fortuito o de fuerza mayor, entonces es un concepto equivocado, que ya se ha sido aclarado en este caso por la Corte Nacional, en donde se indica o se interpretó que el tema de la pandemia no es caso fortuito ni fuerza mayor. Varios empleadores en la pandemia lo que hicieron fue sacar a sus trabajadores del IESS bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor, cometiendo por supuesto una grave equivocación, entonces si hubo afectación a los trabajadores porque muchos de los empleadores les sacaron del IESS, ahora los juzgados tengo entendido, están abarrotados por denuncias por despido intempestivo derivadas de esta situación. Vemos como tal que la pandemia vino a afectar pero fue más por el desconocimiento de la normativa por parte de los empleadores, pero los contratos se crearon como tal, como el contrato especial emergente, como la reducción de jornada, lo que buscaban es mantener al trabajador laborando o por lo menos por determinado tiempo, pero más bien el tema de la estabilidad laboral podríamos decir que se vio afectada por las decisiones unilaterales de los empleadores de sacarles a sus trabajadores bajo despido por caso fortuito. Debería tratar de cuantificarse cuántas personas fueron objeto de despidos cubiertos bajo una supuesta figura de caso fortuito o fuerza mayor, de cierto modo si hubo la afectación y viendo ese tipo de afectación me parece acertada la creación de la LOAH y por ende el tema de la contratación especial emergente, porque varios de los empleadores que se han acercado al área de absolución de consultas, a indicarnos que ya se ha cumplido el año de renovación pero que quieren que los trabajadores se queden, entonces obviamente nosotros les indicamos que en el mismo sistema se convierte en indefinido. Me parece que, si hubo afectación, pero también de cierto modo fue una decisión acertada el tema de la contratación especial emergente.

<b>Inspector de trabajo Lenin Salazar</b>	Sí, algunos empleadores utilizaron el caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado los contratos de trabajo durante la pandemia. Se aplicó de mala manera el caso fortuito o fuerza mayor que obviamente en la LOAH se establece claramente para que situaciones aplica, siendo utilizada para el cierre de empresas o negocios, pero se sobreentiende que los empleadores lo aplicaron de mala fe, terminando las relaciones de trabajo de manera unilateral, aplicando el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, pese a que continuaban con sus funciones, y violentando a la estabilidad laboral de sus trabajadores.
<b>Inspector de trabajo Abg. Marco Guevara</b>	Por supuesto que sí, muchos de los empleadores aplicaron el artículo 169 del Código de Trabajo específicamente aplicando el numeral 6 por caso fortuito o fuerza mayor, y muchos empleadores dieron por terminado los contratos de personas trabajadoras, con muchos años de servicio a pretexto del COVID-19 entendiéndose que fue un caso fortuito o fuerza mayor.
<b>Análisis</b>	
Durante los momentos de mayor intensidad de la pandemia por Covid-19, gran cantidad de puestos de trabajos se desvanecieron, debido a cierres de empresas o paralizaciones de actividades, por utilizar interpretaciones erróneas de la normativa laboral vigente, por lo tanto se transgredió la estabilidad y la legislación laboral en general.	

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas.

### 3.2. Análisis de resultados

Conforme a los planteamientos anteriores, es necesario analizarlos y determinar una serie de consideraciones en función del contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. En este sentido, la mayor parte de los entrevistados sostiene que dicha modalidad de contratación laboral surge por motivo de las dificultades de la pandemia por Covid-19 y la urgente sostenibilidad de los procesos económicos y productivos que requieren de mano de obra, es decir personas que mantengan operativas las actividades medulares del país.

Indican que si la LOAH, concretamente, en el aspecto laboral implica el menoscabo de derechos se propendería a su derogatoria, por afectar las normas constitucionales en el Ecuador. Asimismo, uno de los entrevistados refiere que el contrato especial emergente surge como un mecanismo de flexibilización.

A la par otra de las personas entrevistadas señala que tales medidas son, evidentemente, temporales por las particulares circunstancias por la pandemia mundial, por lo tanto, una vez que sea mejorada la situación se debe propender a que sean leyes más garantistas que vayan hacia la permanencia, la estabilidad, que provee un contrato de tiempo indefinido que es lo que se necesita. En ello coincide otro de los expertos entrevistados, estas leyes deben ser temporales y siempre buscar el mayor beneficio de los trabajadores con la estabilidad y la permanencia.

Adicionalmente, uno de los entrevistados indica que la LOAH determina que no se vulneren los derechos a los trabajadores a la estabilidad laboral y el trabajo; sin embargo, en la práctica las empresas no han respetado tal mandato legal. Por lo tanto, a tenor de las opiniones suministradas en las entrevistas, en ningún momento pueden ser desatendidos o desentendidos los derechos laborales y la conquista social que se ha dado a lo largo del tiempo, ello incluye al contrato especial emergente, ya que aunque es un contrato por cierto tiempo, no es indefinido este contrato.

Es relevante indicar, que buena parte de los criterios de los entrevistados se centran en señalar que, este tipo de contrato, precariza las relaciones laborales, ya que en realidad fue creado por la situación de la pandemia mundial, por lo cual las nuevas modalidades que se adaptaron, en este caso la reducción de sueldo y jornada, que buscaban favorecer a los empleadores, asimismo, han sido mal utilizados por empresarios inescrupulosos para evadir con sus responsabilidades patronales.

Acerca de una posible solicitud de inconstitucionalidad, uno de los entrevistados señala que el mencionado contrato fue creado por la situación emergente, en virtud de esto en tiempos emergentes como los actuales, no cabría solicitar esta declaratoria, pero al finalizar la crisis, y ser abusado, sería idóneo solicitar el análisis de constitucionalidad.

En lo que respecta a la estabilidad, la mayoría de los entrevistados la conceptualizan como seguridad y garantía que tiene el trabajador en sus funciones, es decir que no se le pueda prescindir de sus funciones de manera unilateral, a esto se le añade el hecho que en los convenios de la OIT se establece que tendría que primar la estabilidad laboral en todo momento, es decir tener una fuente de empleo estable.

Por ello, a raíz del contrato especial emergente, la mayor parte de los entrevistados afirma que se vulneraron derechos, especialmente el de la estabilidad laboral, incluso por medio de falsos casos fortuitos o fuerza mayor que conllevó a afectaciones gravísimas no solo de la mencionada estabilidad, sino también que los trabajadores fueron sacados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## CONCLUSIONES

1. En lo que respecta al primer objetivo específico, es decir Determinar los fundamentos teóricos y jurídicos del contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador, es menester concluir que existen fundamentos doctrinales, normativos y jurisprudenciales de ambas figuras (contrato especial emergente y estabilidad laboral), especialmente los que dan cuenta de la situación a partir de marzo de 2020, de carácter apremiante y de impacto para los sistemas políticos, económicos y sociales, que hizo necesario que a través de los organismos y entes que forman parte de las naciones, dentro de sus propios contextos legales y estructurales, implementar diversas medidas que garantizarían la protección integral de los derechos de los ciudadanos dentro de sus territorios, como es el caso del Ecuador.

2. Para el segundo objetivo específico que lleva por nombre Diagnosticar la situación jurídica de la estabilidad laboral en el Ecuador en relación al contrato especial emergente, esta investigación sostiene como conclusión que en virtud del enfoque *pro homine*, el Estado, se encuentra obligado a proteger y garantizar el disfrute de los derechos de las personas, particularmente los laborales, por ello los representantes estatales tienen la tarea de verificar que los actos a realizar dentro de su ámbito de competencia, en ningún momento colinden con tales derechos, previamente establecidos, en esto se incluyen normas urgentes como las del contrato especial emergente.

3. Una tercera conclusión, en este caso acorde al tercer objetivo específico, el cual consiste en Contrastar el contrato especial emergente respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador, se sostiene que existe un menoscabo de la estabilidad en el contrato especial emergente, ya que es contrario al conjunto de elementos característicos de la estabilidad, es decir: proteccionista, busca permanencia en el tiempo y evita terminación unilateral por parte del empleador. Además, dicho contrato establecido en la LOAH se encuentra fuertemente influenciado

por la llamada flexibilidad laboral, por lo que cae en inobservancia de los derechos resguardados, se ve afectada la proyección de crecimiento personal del trabajador, debido al carácter transitorio de esta relación de trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. La primera recomendación se dirige a las instituciones universitarias para enfatizar las investigaciones referidas a la estabilidad y considerarla como la protección otorgada a través de la norma jurídica, a la relación de trabajo, cuyo objetivo es la permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, por medio de la cual se evita que se presenten terminaciones de contrato de manera unilateral, sin causales o justificaciones, distintas a la voluntad del trabajador,

2. Además, se exhorta a las empresas a disminuir las consecuencias negativas, en el mercado laboral y en fomentar la colaboración con Estado y trabajadores, para de manera conjunta cuando no sea posible, asegurar la estabilidad, inclusive dentro de contextos urgentes, pues en ese contexto se promulgó la LOAH, pues dicha norma, se elabora con la intención de aminorar los efectos de la pandemia, pero desestima a la estabilidad por estar infundida de flexibilización, la cual consiste en desregularizar lo referente a la jornada laboral en cuanto a duración, distribución de tareas, salario, tiempo de contratación, todas las variaciones en función de beneficiar a la empresa o empleador a través de supuestos acuerdos, que terminan siendo imposiciones para los trabajadores.

3. Se recomienda al Estado, específicamente a la Asamblea Nacional y a los juzgados, impulsar mediante las políticas públicas que bien tengan a llevar a cabo, el aumentar el goce de cada derecho, reparar los derechos lesionados o vulnerados, establecer los mecanismos de denuncia, corrección, información, que permitan fomentar un sistema de supervisión ciudadana. De igual manera, no podrán en ningún momento, desarrollarse políticas públicas, que retrotraigan derechos, ya que ante las necesidades es poco probable que el trabajador, pueda rechazar la opción de continuar trabajando aun cuando el contrato sea desfavorable.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arispe Alburquerque, C., Yangali Vicente, J., Guerrero Bejarano, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.
- Asamblea General de la OEA. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo de San Salvador*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf).
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19*. (S. R. Registro Oficial, Ed.) Quito. Recuperado el 8 de julio de 2022, de [file:///C:/Users/angel/Downloads/SRO229\\_20200622.pdf](file:///C:/Users/angel/Downloads/SRO229_20200622.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Bogota: Gaceta Constitucional 114, 4 de julio de 1991.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Montecristi: Suplemento Registro Oficial N°449, 20 de octubre de 2008.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Grupo editorial Patria. Recuperado el 27 de Julio de 2022
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. Recuperado el 27 de Julio de 2022
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Recuperado el 27 de Julio de 2022
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio N°158 Sobre la terminación de la relación de trabajo*. (L. C. de, Ed.) Ginebra.

Recuperado el 10 de Julio de 2022, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 del 17 de diciembre de 2005. Recuperado el 13 de Julio de 2022, de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/6384-suplemento-al-registro-oficial-no-167>

Congreso Nacional. (2020). *Ley 21227*. Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile N° 42.625 del 06 de abril de 2020. Recuperado el 6 de Julio de 2022, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>

Corte Constitucional del Ecuador. (5 de Julio de 2013). 008-13-SIN-CC. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=008-13-SIN-CC#:~:text=El%20Estado%20generar%C3%A1%20y%20garantizar%C3%A1,el%20ejercicio%20de%20los%20derechos%22.>

Corte Constitucional Ecuador. (29 de Septiembre de 2009). 009-09-SIS-CC. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-09-SIS-CC>

Cortés, M., & Leon, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Del Carmen, Campeche, Mexico: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado el 21 de Julio de 2022

Cortez Suárez, L., Escudero Sánchez, C., & Cajas Palacios, M. (2018). *Introducción a la Investigación Científica. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Estadísticas Empleo y Desempleo*. Bogota, Colombia: Dane. Recuperado el 5 de julio de 2022, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

- La Conferencia General de la OIT. (1982). *Convenio N°158 Sobre la terminación de la relación de trabajo*. (L. C. de, Ed.) Ginebra. Recuperado el 10 de Julio de 2022, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
- López, M., Herrera, M., & Herrera, A. (2021). Educación de calidad y pandemia: retos, experiencias y propuestas desde estudiantes en formación docente de Ecuador. *Texto Livre*, 14(2), 1-12. doi:<https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.33991>
- Neira González, M. J. (28 de Mayo de 2021). Principio de progresividad de los derechos en el activismo jurisdiccional de la Corte Constitucional de la República del Ecuador, en el año 2019. Guayaquil. Recuperado el 16 de Julio de 2022, de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16485/1/T-UCSG-POS-MDC-212.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogota: Ediciones de la U. Recuperado el 26 de Julio de 2022
- Organización de Los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana Sobre Derechos Humanos Pacto de San José*. Organización de Los Estados Americanos. Obtenido de [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Vol. 5ª edición del 17 de marzo de 2017). Ginebra: Oficina internacional del Trabajo. Recuperado el 10 de Julio de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Covid-19 y el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT, 3 de Octubre de 2021. Recuperado el 4 de Julio de 2022, de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm#CO>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *COVID-19 y el mundo del trabajo Impacto y políticas regionales y nacionales*. (OIT, Ed.) Ginebra: OIT 30 de

Septiembre de 2021. Recuperado el 6 de Julio de 2022, de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm#CL>

Presidencia de la Republica del Ecuador. (2020). *Decreto Ejecutivo N°1022*. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 173, del 31 de marzo de 2020. Recuperado el 7 de Julio de 2022, de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/12764-suplemento-al-registro-oficial-no-173>

Presidente de la República. (2020). *Decreto Ejecutivo 1017*. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 163 de 17-03-2020.

Quezada Abad, C., Apolo Vivanco, N., & Santa Gadea, K. (2018). *Investigación científica. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario de la Lengua Española. (2021). [www.rae.es](http://www.rae.es). (R. A. Española, Editor) Recuperado el 24 de Julio de 2022, de <https://dle.rae.es/ciencia?m=form>

Ruiz-Frutos, C., & Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>

Santos Jiménez, O., Hidalgo Romero, C., & Arreaga Salazar, C. (2018). *La etapa final del análisis y la redacción del informe de investigación cualitativo Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Diseño de investigación cualitativa*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Senado de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Diario oficial N° 27407 del 09-09-1950.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). Mexico DF, Mexico: Limusa. Recuperado el 29 de Julio de 2022

Entrevistas:

- María José Solís. Juez.

- Raúl Castro. Juez.
- Pablo Solís. Abogado.
- Inés Espín. Abogada.
- Mario Carvajal. Abogado.
- Lenin Salazar. Inspector de trabajo.
- Edwin Punina. Inspector de trabajo.
- Marco Guevara. Inspector de trabajo.