



## **ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

### **Tema:**

### **CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA LOAH EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los  
tribunales y juzgados de la República del Ecuador**

### **Línea de investigación:**

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

### **Autor:**

María Fernanda Quilapanta Chicaiza

### **Director:**

Abg. Mentor Marcelo Meléndez Torres

**Ambato – Ecuador**

**Septiembre 2022**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**  
**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

**CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA LOAH EN RELACIÓN AL  
PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR**

**Línea de Investigación:**

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico.

**Autor:**

María Fernanda Quilapanta Chicaiza

Mentor Marcelo Meléndez Torres, Mg

**CALIFICADOR**

Luis Fernando Suárez Proaño, Mg

**CALIFICADOR**

María Fernanda San Lucas Solorzano, Mg

**CALIFICADORA**

Edgar Santiago Morales Morales, Mg

**DIRECTOR ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f: 

f: 

f: 

f: 

f: 

  
Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

**Ambato-Ecuador**

**Septiembre 2022**

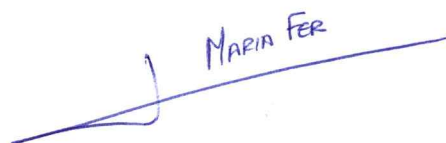
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARÍA FERNANDA QUILAPANTA CHICAIZA**, con CC **1850289941**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE DE LA LOAH EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR**, previo a la obtención del título profesional de **Abogada**, en la **Escuela de Jurisprudencia**.

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 la Universidad.

Ambato, septiembre 2022



**MARÍA FERNANDA QUILAPANTA CHICAIZA**

**C.C. 185028994-1**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de investigación, en primer lugar, a Dios, por haberme bendecido en el transcurso de mi carrera universitaria.

A mis padres, Jaime y Blanca, por ser ese pilar fundamental en mi vida, quienes con su infinito amor, paciencia y apoyo incondicional me han permitido cumplir este gran sueño, gracias por infundir en mí el ejemplo de esfuerzo y superación.

A mi hermano, Henry por confiar una y otra vez en mí.

A mi hijo, Leonel por ser ese motor que me inspira día a día y que me conforta en cada paso que doy.

Demás familiares y amigos que creyeron en mí.

Mi gratitud infinita a ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por ser mi guía durante mi formación académica y permitirme culminar esta etapa de mi vida.

A La Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Ambato, institución que me abrió sus puertas para iniciar mis estudios y hacer de mí una excelente profesional.

A cada uno de mis maestros de la PUCE Sede Ambato, quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y me han forjado como estudiante, profesional y sobre todo como ser humano. De manera muy especial al Mg. Marcelo Meléndez, tutor de la presente investigación, quien me ha orientado con sus conocimientos al desarrollo y culminación de esta meta tan anhelada.

A mis amigas, compañeras y compañeros de clase que me brindaron su apoyo y amistad incondicional y por demostrarme que al rodearse de esa calidad de personas hace la gran diferencia.

## RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo general analizar la figura del contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador. Tanto las normas nacionales como las internacionales determinan que el trabajador tiene derecho a la estabilidad como principio de las contrataciones laborales, a la par la crisis sanitaria por la COVID-19 demandó la creación de una figura contractual semejante al contrato a plazo fijo, el cual, se encuentra prohibido en el Ecuador desde 2015, tal contrato creado por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es el contrato especial emergente. El análisis se lleva a cabo por medio de una investigación cualitativa, descriptiva, que emplea el método analítico; para ello se hace uso de fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales, acompañadas de las opiniones de los entrevistados; por ello las técnicas seleccionadas son la observación y la entrevista; y, la guía de observación y guía de entrevista son los instrumentos de recolección de datos. El resultado principal estriba en que el contrato especial emergente de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera el principio de estabilidad laboral en Ecuador, desdibuja a tal principio de protección al limitar la permanencia en el puesto sin que se configure alguna causal que justifique la acción unilateral del empleador al finalizar la contratación y al no evidenciarse motivación alguna que permita la contratación por tiempo determinado.

**Palabras Clave:** contrato especial emergente, principio de estabilidad, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

## **ABSTRACT**

The main goal of this paper is to investigate the idea of the specific emergent contract by the LOAH in light of Ecuador's national principle of work stability. Worker stability is a fundamental principle of employment contracts, according to both national and international regulations. Simultaneously, the health crisis caused by COVID-19 necessitated the creation of a new contractual figure similar to the fixed-term contract, which has been prohibited in Ecuador since 2015. Such a contract, created by the Organic Law on Humanitarian Support, is the Special Emerging Contract. The analysis is carried out using the analytical method in qualitative, descriptive research. For this purpose, doctrinal, normative, and jurisprudential sources, as well as the opinions of the interviewees, are used; as a result, the techniques chosen are observation and interview; and the instruments for data collection are the observation guide and the interview guide. The main result is that the particular emergent contract by the Organic Law on Humanitarian Support violates and blurs the principle of job stability in Ecuador by limiting the tenure in the post without establishing any reason justifying the employer's unilateral action at the end of the hiring, since there is no evidence of any reason to allow the hiring of a fixed-term contract.

**Keywords:** Special Emerging Contract, Principle of Stability, Organic Law of Humanitarian Support.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### PRELIMINARES

HOJA DE APROBACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	3
1.1. El contrato especial emergente en el Ecuador. ....	3
1.2. La estabilidad laboral en el ámbito latinoamericano .....	10
1.3. El principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano .....	16
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	21
2.1. Metodología de la investigación .....	21
CAPITULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.1. Presentación de resultados .....	39
3.2. Análisis de resultados .....	44
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES .....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	48
ANEXOS .....	54

**ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1. Recursos materiales .....	31
Cuadro 2. Entrevista a inspectora. ....	40
Cuadro 3. Entrevista a abogados. ....	41

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de los seres humanos ha pasado por periodos de transformaciones que surgieron en razón de las luchas de las clases sociales, desde las etapas en las que no se reconocía ningún tipo de derecho a favor de la persona que prestaba el servicio, en la que el Estado no participaba en su protección; seguida de los primeros reconocimientos de derechos en materia de trabajo, hasta llegar a un periodo reciente en el que la flexibilización de las normas laborales parece estar más cerca de la desprotección o regresión de los derechos en el ámbito laboral.

En este orden de ideas, en el Ecuador, las disposiciones contenidas en su ordenamiento jurídico dan cuenta de un conjunto de principios y derechos a favor del trabajador, tal es el caso de la estabilidad, la cual, se configura como una de las instituciones clave en materia de trabajo pues, con ella, se tiene certeza de continuar en la prestación de servicio salvo que exista alguna causal que justifique al empleador para que termine el contrato de trabajo. En este orden de ideas, existe un grupo amplio de tipologías contractuales laborales en el Ecuador, están basadas en una plataforma que confiere tutela al trabajador por considerarse el débil en el binomio trabajador-empleador.

De ese abanico de contratos laborales, destaca el denominado contrato especial emergente, el cual encuentra sustento normativo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). Dicha ley nace por la pandemia de la COVID-19 a los efectos de procurar mantener operativas las actividades centrales del aparato productivo del país, específicamente, en materia laboral crea al mencionado contrato especial emergente, el cual, encuentra grandes similitudes con el llamado contrato a plazo fijo prohibido desde 2015.

Por lo anterior, la idea a defender en el presente trabajo de titulación consiste en que el contrato especial emergente de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera el principio de estabilidad laboral en Ecuador.

A tales efectos, se establece como objetivo general el siguiente:

- Analizar la figura del contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Asimismo, se plantean tres objetivos específicos, a saber:

1. Fundamentar teóricamente la figura jurídica del contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral.
2. Diagnosticar la normativa que regula el contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral en Ecuador.
3. Determinar los aspectos jurídicos de la figura del contrato especial emergente que influyen en el principio de estabilidad laboral.

Es menester indicar que, el componente metodológico se estructura para una investigación que tiene lugar en las ciencias sociales, por lo tanto, el método seleccionado es el teórico. En este orden de ideas, se trata de una investigación de tipo cualitativa, con un nivel descriptivo. Las fuentes utilizadas, que se configuran en la población y muestra son jurídicas y van desde doctrina; normativa nacional, extranjera e internacional; criterios jurisprudenciales nacionales y extranjeros, además, del conjunto de opiniones derivadas de las entrevistas realizadas. La recolección de la información se lleva a cabo por medio de la observación y la entrevista, las cuales, se constituyen en las técnicas seleccionadas; y, la guía de observación y guía de entrevista son los instrumentos de recolección de datos.

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

### **1.1. El contrato especial emergente en el Ecuador.**

Las relaciones laborales se establecen por medio de contrataciones específicas que tienen presente la protección del trabajador, toda vez que, entre trabajador y empleador, es el primero quien tiene sobre sus hombros las limitaciones que nacen en función de la desigualdad de poder económico existente entre ambos sujetos de Derecho. Por lo tanto, en el momento en el que el Estado determina las diferentes tipologías contractuales en materia laboral, no se separa de figuras legales que van de la mano con la mencionada protección de la persona que presta el servicio.

Dentro de la figura del contrato de trabajo, aparecen contenidos los elementos propios de cualquier contrato jurídico en general, es decir, consentimiento, objeto y causa, lo que sucede es que cada uno toma un matiz especialísimo para convertirse en uno de carácter laboral, y dentro de esa gran amplitud del término contrato de trabajo se desprenden diferentes tipologías contractuales, pero adjetivadas, en todo momento como laborales. El conjunto de contratos tiene como sustento el derecho al trabajo y su necesaria regulación, en este sentido, la Constitución del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) señala:

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 (artículo 33).

De tal manera que, a través del trabajo se logra la realización personal y contribuir con la economía del país, para, lo cual, el Estado otorga garantías básicas sustentadas en la dignidad de las personas puesto que, el trabajo no solo beneficia a quien lo realiza, sino que sus ventajas se hacen extensivas a la familia de la persona trabajadora. Concretamente, las normas constitucionales determinan en el artículo 325 que, “el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Resulta entonces, que en el ámbito ecuatoriano el trabajo es ampliamente reconocido en diversas modalidades; sin embargo, destaca en este trabajo de titulación el caso de las relaciones laborales dependientes, es decir, las que de manera necesaria se configuran a través del nexo jurídico entre trabajador y empleador, se genera una serie de derechos y obligaciones ciertos, y recíprocos para ambas partes. En este orden de ideas, el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005), define al contrato individual de trabajo como “el convenio en virtud del cual, una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (artículo 8). Aunado a lo anterior, dichas disposiciones específicamente laborales, contemplan en su artículo 11, los tipos de contratos de trabajo en el Ecuador, a saber:

Artículo 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Adicionalmente, en el año 2020 se establece en el Ecuador, otro contrato laboral denominado contrato especial emergente cuyo origen se sustenta en la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 por el coronavirus SARS-Cov2. A finales de 2019 inicia un proceso que menoscaba la salud de los habitantes de varios países del mundo, ello inició en China, en la ciudad de Wuhan con los primeros casos de contagios registrados. En marzo de 2020 se incrementaron las personas con dicha enfermedad y, con ello, los efectos devastadores en la capacidad de respuesta de los sistemas de salud en el mundo.

Frente a esta situación, el 17 de marzo del 2020, se emite el Decreto Ejecutivo No. 1017 suscrito por el Presidente de la República, en, el cual, se da la declaratoria de Estado de Excepción y emergencia sanitaria nacional por efectos de prevenir el contagio masivo del COVID-19 en el país, en su artículo 6 decreta la suspensión de la jornada laboral a nivel nacional, se exceptúa a los establecimientos tanto públicos como privados de salud, alimentación y ciertos sectores estratégicos adicionales; situación que se mantuvo desde el

día 16 de marzo hasta mediados del mes de septiembre del 2020, fecha en la que comienza otra etapa de las medidas tomadas por la pandemia por medio de semáforos de alertas (Jaramillo Macancela & Vázquez Ramírez, 2021).

En razón de ello, se promulga la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (LOAH) (Asamblea Nacional, 2020), cuyo objetivo principal, según su artículo 1 es mitigar los efectos adversos de dicha enfermedad dentro del territorio ecuatoriano; con disposiciones que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Los sectores productivos y laborales más afectados han sido los del comercio al por mayor y al por menor, como el caso de centros y locales comerciales, excepto los dedicados a la producción y expendio de alimentos y servicios de primera necesidad; el de la hotelería y turismo; los espectáculos públicos; el inmobiliario; la industria manufacturera, entre otros (Monesterolo Lencioni, 2020). Para tener una aproximación a los terribles efectos de la pandemia, se indica que:

En el Ecuador, el tejido empresarial está compuesto por aproximadamente un millón de unidades productivas que generan más de tres millones de plazas de empleo. Dentro de este tejido, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99%, lo que genera el 68% del empleo. (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 84).

Las consecuencias se traducen en despidos, disminución de la producción, baja demanda de productos, aumento de la desigualdad, uso de los ahorros, mayores demandas de servicios de internet, dificultades para acceder a préstamos, en todo caso los mercados laborales resultaron impactados por las dificultades generadas de la crisis sanitaria.

Ahora bien, específicamente el capítulo III de la LOAH referido a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo estatuye en su artículo 19 al contrato especial emergente, cuya característica principal es ser por tiempo definido, es decir, que de antemano las partes conocen la fecha de finalización del mismo, al dejar de lado la regla general de

contrataciones laborales por tiempo indefinido o indeterminado, por ser permanente o estable, en razón del Código del Trabajo excepcionalmente se contrata a tiempo específico, definido o determinado en los siguientes casos: “a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley” (artículo 14).

Sin embargo, en el caso del contrato especial emergente, la LOAH no estatuye alguna causal específica para su celebración, por el contrario, se establece una serie de considerandos correspondientes a la totalidad de las disposiciones de dicha ley, pero ninguna referencia concreta a la motivación que tiene una contratación bajo este esquema. El efecto inmediato es que los empleadores tienen un compás amplísimo para contratar a término o por tiempo determinado, lo cual, pudiera resultar en el menoscabo de la regla general de contratos de trabajo de duración indefinida. En otras palabras, la regla pasaría a ser la excepción y viceversa.

En opinión de Morales Navarrete (2021), el contrato especial emergente constituye un retroceso para los derechos del trabajador debido a que, en el años 2015 mediante Acuerdo Ministerial No. 0088 de fecha 23 de abril de 2015, se dispuso entre otros aspectos, la prohibición para celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, lo sustentá en las disposiciones señaladas en la Ley Orgánica de Justicia Laboral, promulgada mediante Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, misma que se emitió al tomar en cuenta entre otros al artículo 284 de la Constitución de la República, que hace referencia a la estabilidad económica.

Ahora bien, para la celebración del contrato especial emergente se exige sea por escrito, y, además, contiene los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, al cumplir con la suscripción de un contrato individual de trabajo, si no es así, no se correspondería con las exigencias de este tipo de contrato. El contrato especial emergente, fue creado con el fin de salvaguardar el empleo y tratar de mantener la estabilidad laboral, la productividad, y evitar el desempleo, es por ello que, en común acuerdo los empleadores y trabajadores, celebran por escrito, subir o actualizar los datos al Sistema Único de Trabajo (SUT) (García Lemos & García Lemos, 2022).

Aunado a ello, el contrato especial emergente tiene una vigencia de hasta un año y, admite una única prórroga correspondiente, también, a un año. No obstante, dicho contrato de duración determinada de antemano, no requiere de alguna de las causales contempladas en el artículo 14 del Código del Trabajo para llegar a considerarse dentro de las excepciones permitidas por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y que deja de lado al contrato estable, permanente y de duración indefinida.

Otra de las singularidades del contrato laboral cuyo origen es la LOAH es que tiene una jornada a tiempo completo o parcial, es decir, con un mínimo de veinte y un máximo de cuarenta horas cada semana de trabajo, que se distribuyen en seis días a la semana, con la condición de no exceder de ocho horas diarias de trabajo. En todo caso, la remuneración de la jornada parcial es proporcional a la cantidad de horas pactadas, esto es en contraste con la jornada a tiempo completo. De ello se desprende que pudiera darse el supuesto en el que, no solo le correspondería al trabajador un contrato con duración finita y concreta, sino que, además, pudiera estar contratado con jornadas que limitarían la posibilidad de recibir el pago de salario y demás beneficios de forma completa.

La falta de un trabajo o la reducción de las horas laborables, con la consecuente privación o reducción de los ingresos, respectivamente, repercute a su vez en otros derechos fundamentales como la alimentación, la vestimenta, la educación, la salud, el ocio. (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 84)

El contrato especial emergente tal como se encuentra dispuesto en la LOAH incide en diversos aspectos que incluso escapan de la esfera laboral como es el caso de la tranquilidad que tiene la persona que presta el servicio al estar dentro de una relación de trabajo estable, situación que no sucede en las contrataciones por tiempo determinado. A ello se le suma que, dicho contrato desestima una serie de beneficios que han sido ganados con el transcurso del tiempo, a este respecto se distingue las siguientes etapas de desarrollo de la regulación del trabajo:

- En un primer momento, durante la Revolución industrial, existía toda clase de explotación laboral en, la cual, no se determinaban las horas máximas de trabajo, ni

existían regulaciones en torno al pago del jornal, no se constituyen sindicatos y el estado no intervenía en las contrataciones entre trabajadores y empleadores.

- Luego, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, se inicia un proceso de reconocimiento mundial de derechos laborales acompañados de la implementación de sistemas de seguridad social. A raíz de esto se establecieron los primeros sindicatos y el Estado asumió el rol de tercero imparcial en las relaciones obrero-patronales.
- Sin embargo, en la década de 1980 comenzó un periodo (aún continúa) de flexibilización de los derechos de los trabajadores y las orientaciones se dan para favorecer contrataciones por tiempo determinado, por ejemplo, en el caso del Ecuador, uno de los contratos configurados bajo esquemas flexibilizadores (el contrato a plazo fijo) fue eliminado; no obstante, el contrato especial emergente se incorporó al ordenamiento jurídico.

A raíz de la COVID-19, muchas personas trabajadoras han visto alterados sus derechos, tan caramente conquistados. Se han modificado condiciones del trabajo, y lo peor de todo, se han perdido infinitas fuentes de trabajo, se priva así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental al trabajo, con, el cual, llevar el alimento a sus hogares (Monesterolo Lencioni, 2020), ello incluye nuevos contratos de trabajo que desestiman los logros reconocidos y que se incorporan al patrimonio de derechos de los trabajadores.

Lo anterior, desestima uno de los principios en los, que se sostiene el Derecho del Trabajo, se trata de la irrenunciabilidad de derechos, que, si bien se refiere a una manifestación expresa por parte del trabajador, el hecho de desvincularlo de ciertos beneficios laborales por limitar el tiempo de contratación produce efectos similares a la renuncia de derechos. Tal principio aparece contemplado en las normas constitucionales del Ecuador, “artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ... 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Es nula toda estipulación en contrario”. A su vez, la Corte Constitucional enfatiza la relevancia de la irrenunciabilidad en los siguientes términos:

“De esta forma, el derecho al trabajo se configura a través de una serie de elementos que lo componen, que en el presente caso constituye el derecho a percibir una remuneración y retribución justa por el trabajo efectuado. En otras palabras, el derecho

al trabajo se articula con el efectivo goce de otros derechos reconocidos en la Constitución de la República, como el derecho a la remuneración justa, contemplado en el artículo 328 ibídem. Es necesario recordar que estos derechos, conforme a la propia Constitución, son irrenunciables e intangibles” (Corte Constitucional, 2015).

Por lo tanto, el contrato especial emergente requiere de un análisis exhaustivo por tocar aspectos sensibles de los derechos laborales. En este sentido, la LOAH en su artículo 19 constituye otra particularidad del contrato especial emergente, en este caso se trata del descanso semanal, el cual, es al menos de veinticuatro horas consecutivas, es decir, que el trabajador tiene derecho a un día completo de descanso, pero, también, se contempla la posibilidad de prestar servicios durante el descanso porque la misma disposición estatuye que “las horas que excedan de la jornada pactada se pagan con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo” (artículo 19), en otras palabras, se establece una nueva excepción por este contrato derivado de la crisis sanitaria que, en esta oportunidad, disminuye el descanso semanal de 48 horas a 24 horas, es decir, que descansen un solo día a la semana y no los dos días que determina el artículo 50 del Código del Trabajo.

Aunado a lo anterior, dicho artículo 19 de la LOAH indica que:

[...] Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

Es decir, que, a pesar, que se le confieren grandes potestades al empleador en torno al plazo de duración del contrato de trabajo, también, se le permite que anticipe su terminación, en cuyo caso no se le reconocen beneficios adicionales al trabajador, sino solamente los que le correspondieren por la finalización como si se tratara de terminación del tiempo para, el cual, fue contratado.

En cuanto a esto, Monesterolo (2020) considera que hay lugar a las indemnizaciones por terminación del contrato antes del plazo, sino solo a la liquidación correspondiente y a la bonificación del 25% por cada año de servicios, asimismo, ha de entenderse que, superado el plazo máximo de duración de este contrato, es decir, de dos años, y se diere por terminado, entonces sí hay lugar a las indemnizaciones que correspondan al contrato indefinido que es al momento la modalidad típica de los contratos de trabajo.

En palabras de Pacheco Saldaña (2020), 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 tiene derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. No se reconoce una indemnización por terminación unilateral del contrato por parte del empleador.

Por las consideraciones anteriores, resulta relevante indagar en la incidencia del contrato especial emergente en diversos aspectos de contenido laboral, especialmente en lo que respecta a la estabilidad en el trabajo como principio de dicha rama jurídica.

## **1.2. La estabilidad laboral en el ámbito latinoamericano**

Uno de los elementos característicos y que le otorga sustento al Derecho del Trabajo es la protección de la persona que presta el servicio, es decir, que los esquemas laborales instrumentan conforme a directrices que conlleven a amparar y cuidar al trabajador, se trata de equilibrar los requerimientos de ambas partes sin olvidar que quien necesita mayor protección es el trabajador.

Es así como se han configurado una serie de principios que orientan la disciplina laboral, para bordarlos es menester establecer una definición de principio, en este sentido se entiende que un principio jurídico es una guía para la aplicación de las normas, de manera que, tanto en sede administrativa como en los juzgados observan el conjunto de principios que engloban al mundo laboral.

En este orden de ideas, la OIT (1998) ha establecido en un documento una de las bases de mayor relevancia en el campo laboral, se trata de la Declaración de la OIT relativa a los

principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en el que se reflejan cuatro derechos fundamentales, a saber:

- Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para que tales derechos se materialicen, es necesario que el trabajador cuente con estabilidad en el trabajo, es decir, que tenga certeza de continuar con la prestación del servicio sin que medien caprichos o injusticias de decisiones unilaterales del empleador. “La estabilidad laboral consiste en la garantía de permanencia del trabajador en el empleo y por ende es un derecho de resistencia al despido” (Cerquera Unda, 2018, p. 28)

Lo contrario generaría una posible pérdida del empleo, lo que causa en los trabajadores inseguridad laboral; que es definido como la preocupación asociada a la posibilidad de no permanecer, en el futuro, en un determinado puesto de trabajo. Por lo que, una situación de desempleo implicaría no solo la pérdida de recursos económicos, sino, también, asumir consecuencias negativas para el bienestar psicológico y social (Mamani-Benito, Apaza Tarqui, & Carranza Esteban, 2020).

Por lo tanto, los efectos de desestimar a la estabilidad no solo alcanzan al trabajador, sino, que se extienden a su familia pues los beneficios socioeconómicos derivados del contrato de trabajo incumben, también, a los miembros de su familia, especialmente los que dependen del trabajador para su sustento. No se olvida, que el trabajo es un derecho social.

En opinión de Lupa Yucra y Puma Cheje (2019), se distinguen dos dimensiones de la estabilidad laboral: la primera es conocida como estabilidad de entrada, la cual, se aplica a los trabajadores que han superado el periodo de prueba y les garantiza protección ante una eventual finalización del contrato de trabajo; y, la estabilidad de salida, que trae aparejada la protección al trabajador en un escenario de despido, dentro de ella se ubica la estabilidad absoluta que exige la reposición (reinstalación o reincorporación) del trabajador a su centro

de labores; y la estabilidad relativa que acoge el otorgamiento de una indemnización a favor del afectado.

Reynoso Castillo (2021), indica que, de la estabilidad laboral, se divide dos corrientes, aquellos que ven la estabilidad como una garantía legal frente a cualquier tipo de ruptura de la relación laboral y, aquellos que asimilan a la estabilidad laboral con el régimen relativo al despido individual es, esta última la visión dominante entre los autores latinoamericanos.

Además, tanto empleador como trabajador tienen criterios diferentes en torno a la estabilidad. Por un lado, el empleador sobre la base de la libertad de contratación enfatiza la noción de no estabilidad, en el entendido que finaliza el contrato de trabajo en cualquier momento y no otorgar contratos de trabajo cuya duración sea indefinida en el tiempo. Mientras que, al trabajador le es beneficioso contar con seguridad en su contrato, saber que no pudiere finalizarse la contratación sin que medie justa causa para ello, incluso que apliquen condiciones especiales de acuerdo a ciertos trabajadores tal como sucede con la llamada estabilidad absoluta.

La estabilidad, en todo caso es un régimen de protección del trabajador, se configura a los efectos de evitar despidos arbitrarios e injustificados, cuyo único fundamento sea la decisión del empleador; de manera que, en el caso que tal supuesto ocurra, el trabajador es acreedor de un conjunto de indemnizaciones derivadas de la acción perjudicial del empleador. También, se establece como una garantía de reincorporación o reenganche al puesto de trabajo para ciertos trabajadores y de acuerdo a una duración específica de la protección especialísima.

Cada una de las categorías de estabilidad presentan leves diferencias en función de los distintos ordenamientos jurídicos, en este sentido, en el caso de la estabilidad impropia o relativa, los cálculos y montos derivados de las indemnizaciones cambian; y, en la estabilidad propia o absoluta, los trabajadores amparados y el tiempo de duración de dicho estabilidad, también, tiene modificaciones en los diversos ordenamientos jurídicos, pero buena parte de los mismos coinciden en que las trabajadoras en estado de gravidez, los trabajadores que promueven sindicatos, son quienes requieren de estabilidad absoluta como una certeza de continuar con la prestación del servicio.

Ahora bien, la estabilidad no confiere una total garantía que el despido no se realice, el empleador tiene derecho a finalizar el contrato cuando el trabajador de motivo para ello, en este sentido la OIT (1982) establece en el Convenio número 158 lo referido a las pautas que se sigue para que el empleador termine el contrato de trabajo, de tal instrumento jurídico internacional se resalta lo siguiente:

En primer lugar, para despedir a un trabajador es necesario que medie una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Segundo, si el trabajador llegare a considerar injustificada la terminación de su relación de trabajo se le reconoce el derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral.

Y, en tercer lugar, si dicho organismo llega a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada, pudieren (conforme a la legislación de cada país) anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, u ordenar el pago de una indemnización adecuada o cualquier otra reparación, que se considere apropiada.

Ahora bien, dicho Convenio 158 establece, también, que, conforme a cada legislación se excluye de las consideraciones previas a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; aquellos que se encuentren en período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; y, los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

De los anteriores, destaca para esta investigación el caso de los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada, tal como sucede, preliminarmente con el contrato especial emergente del caso ecuatoriano. No obstante, los contratos de duración específica tienen como naturaleza un conjunto de causales concretas que dan lugar a su existencia, y de los contenidos de la LOAH no se desprenden tales causales, por lo que no pudiera incluirse al contrato especial emergente en las excepciones de aplicación del Convenio 158 de la OIT.

Dadas las consideraciones previas, se procede a plantear algunos aspectos de la estabilidad en legislaciones de Latinoamérica, específicamente en Colombia y Venezuela. En lo que respecta a Colombia, sostienen sus normas constitucionales lo siguiente:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... estabilidad en el empleo; ...

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Asamblea Constituyente, 1991).

De lo anterior resulta el reconocimiento constitucional del principio de estabilidad en las relaciones laborales colombianas. No obstante, resulta contradictorio, que aun dentro del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social (que señala las bases que enmarcan el Derecho Laboral colombiano), se contemple incluso, la posibilidad que tiene el empleador, para terminar de manera unilateral una relación laboral (Román Silva, Castaño Quijano, & Villamizar Torre, 2016).

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia (2021) ha establecido criterios jurisprudenciales referidos a la estabilidad en dicho país, en tal sentido indica que el alcance de la llamada estabilidad laboral reforzada (semejante a la estabilidad absoluta o propia) se corresponde con:

- Fundamentos constitucionales en los mandatos de no discriminación.
- Cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones.
- La violación de la estabilidad laboral reforzada incluye la presunción de una causal discriminatoria sin la autorización del organismo competente, una valoración razonada de los distintos elementos a partir de, los cuales, es posible inferir el

conocimiento del empleador, y le corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo.

- El despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, la ineficacia de la desvinculación, el pago de una indemnización, y el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.

Por su parte, en Venezuela la estabilidad laboral adquiere carácter de garantía y no aparece relegada en la disposición referida a los principios, es decir, el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) sino que es el artículo 93 constitucional la norma dedicada a la institución de la estabilidad de la siguiente manera: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”.

Es necesario indicar que, en Venezuela se encuentran vigentes dos categorías de estabilidad, la absoluta (conocida, también, como inamovilidad) y la relativa; la regla general sería aplicar ésta última a la mayoría de los trabajadores. En palabras de Acosta & Navarro Cejas (2016), tanto la inamovilidad como la estabilidad se encuentran definidas y reguladas en las leyes venezolanas, según, la cual, los trabajadores que gozan de inamovilidad, no son despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que el órgano competente lo autorice, existe una causa justificada para ello. Asimismo, consagra que la estabilidad se refiere al derecho de los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo y que se traduce en una limitación de toda forma de despido no justificado.

En este sentido, considera el Tribunal Supremo de Justicia (2000) que “los juicios de estabilidad laboral fueron concebidos para procurar permanencia y continuidad en las relaciones de trabajo. Están vinculados al propósito de mantener en términos relativos, los niveles de ocupación de la mano de obra activa y al logro de la capacitación y la eficiencia”.

De lo anterior se desprende que, la estabilidad goza de rango constitucional en algunos países de Latinoamérica, sea como principio o como garantía, en todo caso está orientada a otorgar certeza y seguridad en el trabajo. Es así que una de las finalidades de la estabilidad es mantener los puestos de trabajo, especialmente a raíz de la COVID-19.

A partir del segundo semestre de 2020 el PIB de casi todos los países de América Latina y el Caribe comenzó a recuperarse, a medida que la emergencia sanitaria cedia y los gobiernos de la región relajaban las restricciones sobre la movilidad y sobre la realización de distintas actividades. Así, se estima que, con muy pocas excepciones, todos los países de la región crecieron en 2021 y que este crecimiento se prolongue en 2022. (Organización Internacional del Trabajo, 2022, p. 23).

Aun al contar con disposiciones constitucionales que estatuyen a la estabilidad, la misma no se ha mantenido por los efectos de la pandemia, en opinión de la OIT (2022), tales consecuencias se han manifestado a través de reducciones inéditas en el nivel de actividad económica, en el empleo y en las horas trabajadas, en un fuerte deterioro del aparato productivo y en el cierre de empresas, en contracciones significativas en los ingresos medios y en aumentos en la pobreza y en la indigencia.

Por lo tanto, es necesario mantenerse alerta ante cualquier modificación de las condiciones en los contratos de trabajo que, intenten menoscabar la permanencia en el empleo. Del mismo modo, se aclara que la estabilidad no es sinónimo de la imposibilidad total del empleador a finalizar la relación de trabajo, pero sí demanda una causa justificada para hacerlo, se evidencia la protección del trabajador. Asimismo, la estabilidad va de la mano de los contratos de trabajo por tiempo indefinido que suma ventajas económicas para el trabajador. Igualmente, si se trata de trabajos por tiempo específico es sine qua non que su nacimiento se deba a motivos legalmente expuestos, con claridad determinante, pues las contrataciones laborales a plazo fijo son excepcionales.

### **1.3. El principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

Conforme a los comentarios del acápite anterior, se asume que la estabilidad se reviste como principio o garantía, en todo caso un conjunto de derechos respalda al trabajador en aras de mantenerse en el puesto de trabajo y gozar de permanencia en el mismo. Distintos ordenamientos jurídicos incorporan a la estabilidad, y el Ecuador no es ajeno a tal institución jurídico laboral.

Al configurarse como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico (tal como lo determina el artículo 1 constitucional), se reconocen prerrogativas de tipo social a las personas trabajadoras, puesto que, “el Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico fuerza laboral que no posee el capital”. (Chiriboga Izquieta, Jiménez Franco, & Toscanini Sequeira, 2018, p. 227).

Debido a la promulgación de la Constitución del Ecuador en 2008, la materia laboral transformó algunos de sus aspectos, que toma en consideración el criterio de Rosales Quichimbo, García Muñoz, & Durán Ocampo (2019), se destacan los siguientes:

- Abolición del trabajo infantil.
- Se reconoce el principio de la no discriminación, por ello se estipulan normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a personas con discapacidad y mujeres.
- Se instituye el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor.
- A los efectos de erradicar la intermediación y la tercerización laboral se declara que la relación laboral es directa y bilateral.
- Y, especialmente a los efectos de este trabajo de titulación, “se han generado nuevas alternativas para resolver los diferentes problemas que surgen en el ámbito laboral, tales como: la estabilidad laboral, el desempleo y subempleo, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras” (Rosales Quichimbo, García Muñoz, & Durán Ocampo, 2019, p. 111).
- 

Es de hacer notar que en la Constitución ecuatoriana dos disposiciones contemplan expresamente la estabilidad laboral, es así como los artículos 229 y 332 ordenan su aplicación en los siguientes términos:

En primer lugar, el artículo 229 establece la estabilidad para los servidores públicos y los define como “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. Asimismo,

señala que, sus derechos son irrenunciables. Particularmente encarga a la ley definir al organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y a los efectos de regular el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Finalmente, contempla que la remuneración de dichos servidores públicos es justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valora la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Por su parte, el artículo 332, también, de la Constitución del Ecuador indica que la garantía otorgada por el Estado en cuanto al respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, por lo tanto, no existen limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Por último, la referida disposición constitucional prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Este trabajo de titulación, se centra en la estabilidad del régimen aplicable al sector privado, es decir, el que está especialmente establecido en el artículo 332 constitucional, para, lo cual, es necesario plantear algunos comentarios acerca del Código del Trabajo. En este sentido, el artículo 169 del mencionado código indica como una de las causales (relacionadas al tiempo de contratación) para finalizar el contrato de trabajo (cuya consecuencia necesaria es la culminación de la estabilidad laboral) a: causas legalmente previstas en el contrato, al acuerdo de las partes, la conclusión del período de labor o servicios objeto del contrato, y la voluntad del empleador previo visto bueno.

A este respecto, la Corte Constitucional señala que “la estabilidad constituye la garantía de permanencia en un puesto de labor, excepto si ocurren condiciones previstas legalmente, que permitan su desvinculación” (Corte Constitucional, 2009).

Sin embargo, se asume que tales causales no incorporan al contrato especial emergente como justificación para su celebración o posterior finalización, este mismo atenta desde su nacimiento contra la estabilidad al no contar con la debida motivación o causales específicas

que ameriten una contratación a término. Se asume que, lo expuesto por el artículo 169 del Código del Trabajo hace referencia a otras categorías de contratos que sí cuentan con motivos legalmente expuestos, tal como sucede con los de temporada, eventual y ocasional; y por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

En virtud de ello, con la finalidad de proteger la estabilidad laboral, el Ecuador, ha contemplado una modalidad principal contractual denominada contrato indefinido, con la finalidad de que los empleadores no despidan a sus trabajadores en forma unilateral y arbitraria, sin que medie una causa justa; y en caso de hacerlo, pagarían las indemnizaciones por despido intempestivo y desahucio que contempla dicha norma (Terán Novoa & Ayala Rivero, 2020).

La esencia de la estabilidad es antagónica con la naturaleza de los contratos a tiempo determinado, como es el especial emergente, pues la primera sugiere una permanencia, constancia, el trabajo se mantiene en el transcurso del tiempo; mientras que, el mencionado contrato finaliza en un tiempo conocido de antemano por las partes. Con la estabilidad, la permanencia en el puesto de trabajo, “solo va a depender del trabajador, su comportamiento y el rendimiento en el trabajo su continuidad”. (González Ramón, Guzmán Arias, Correa Calderón, Macías Sares, & Herrera Armijos, 2017, p. 8)

De tal manera que, la estabilidad en el Ecuador aparece plasmada en la Constitución y su noción es reforzada en el Código del Trabajo, la cual, forma parte de los contenidos esenciales del trabajo y su regulación. No implica que el trabajador permanezca a toda costa en el puesto de trabajo, sino que para desvirtuar a la estabilidad es necesario que, se reúnan un conjunto de requerimientos previamente determinados en el ordenamiento jurídico, cuestión de la que adolece el contrato especial emergente, al no establecer una causal específica para su celebración. Bajo este enfoque sostiene la Corte Constitucional (2013) sostiene lo siguiente:

La protección del derecho al trabajo requiere del Estado el desarrollo e implementación de mecanismos jurídicos y de una adecuada institucionalidad establecida en la norma legislativa que garanticen la protección de este derecho frente a potenciales vulneraciones, entre, las cuales, se menciona la estabilidad laboral... De ahí que, cuando sucede algún hecho que interrumpe

de forma ilegítima la estabilidad laboral, el sistema prevería mecanismos apropiados para garantizar la prevalencia y continuidad de aquella o sancionar dicha interrupción.

Criterio similar plantea la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) para quien la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetarla mediante las debidas garantías de protección para que la finalización de la contratación laboral opere solo bajo causa justificada, las cuales, no son arbitrarias o contrarias a Derecho.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Metodología de la investigación**

El mundo académico demanda la existencia de personas con interés en temáticas actuales y pertinentes para solventar problemas de diversa índole, para ello se ajustarían a un conjunto de requerimientos de alto valor metodológico, pues la sola existencia de la idea no es suficiente para convertirla en contenido científico. El propósito es pasar del llamado conocimiento vulgar, común y habitual a uno que haya sido configurado a través de una serie de pasos organizados y rigurosos. De lo indicado anteriormente, Cortez Suárez, Escudero Sánchez, & Cajas Palacios (2018) sostienen que, la investigación requiere de una metodología científica, como introducción a la investigación científica herramienta para viabilizar de forma sistemática y estructurada los procesos de indagación y análisis del problema formulado.

En este orden de ideas, es necesario puntualizar que tal conocimiento estructurado es el llamado conocimiento científico, es decir, que la ciencia toma un carácter indispensable en su construcción, se asume como un conjunto de conocimientos que gracias a la sistematización conlleva a la obtención de principios, argumentos, teorías, opiniones, criterios acerca de un tema en particular.

Es importante señalar que, la presente investigación tiene lugar en las ciencias sociales, es oportuno recordar que el fundamento de estas disciplinas es el individuo y, en particular, el bienestar del ser humano. En consecuencia, la investigación en este ámbito está consciente de tal responsabilidad (Bernal, 2010). Toda interpelación en las ciencias sociales procura, principalmente, construir un nuevo conocimiento que resuelva la tensión que puso en marcha el proceso de investigación, que contiene el conocimiento anterior y lo supera (Cohen & Gómez Rojas, 2019).

Precisamente, el Derecho forma parte de las ciencias sociales al contemplar las regulaciones de las interrelaciones de las personas en las diferentes ramas en las, que se presenta, entre ellas, se destaca el ámbito laboral por el enfoque dado a esta investigación por medio de la

temática “Contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador”.

Por su puesto que, la especificidad necesaria del objeto de estudio no significa un análisis aislado del resto de las disciplinas jurídicas y no jurídicas, al mantener una necesaria vinculación con otras corrientes del saber, tales como:

- Disciplinas jurídicas: Derecho constitucional por el reconocimiento del trabajo en dicho rango; Derecho civil por el origen de las contrataciones de servicio que, posteriormente, se estructuraron en la rama laboral; el Derecho mercantil por su relación con los empleadores que, se configuran, también, como comerciantes; y, el Derecho internacional, dado que existen normas internacionales en materia de trabajo.
- No jurídicas: Sociología por las implicaciones generales, comunitarias que tiene el trabajo; la Política debido a que las decisiones y reformas laborales tienen matices que, se enmarcan dentro de las diferentes concepciones gubernamentales que pudieren existir en determinados momentos históricos; y la Economía como una correspondencia necesaria con la administración de los bienes y riquezas tanto individuales como colectivos.

Consideran Cohen & Gómez Rojas (2019) que, en las ciencias sociales, el investigador no manipula ni maniobra hechos, la distancia entre uno y otros es la distancia teórica y metodológica a partir de, la cual, se produjeron los datos, el investigador interviene por medio de sus decisiones teóricas y metodológicas; no obstante, hay dos instancias, independientes de sus intereses, que ponen límite a su intervención:

- La primera expresada por los mismos hechos, entendidos como la base empírica con la que confronta, a la que interpela.
- Y, en, el cual, la vigilancia a la que está sometido todo proceso de investigación.

## Diseño de la investigación

Al determinar el método seleccionado para este trabajo de titulación, es necesario, también, señalar que, se trata de una investigación de tipo cualitativa, porque detalla cada uno de los aspectos determinantes del objeto de estudio para indagar acerca de ellos por separado. Con tal análisis, se pretende una investigación exhaustiva de alto contenido académico, por ello, se establecen tres partes fundamentales, las cuales, han sido desarrolladas en el capítulo I, es decir:

1. El contrato especial emergente en el Ecuador.
2. La estabilidad laboral en el ámbito latinoamericano.
3. El principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Entonces, la investigación cualitativa “es aquella que recaba información no cuantificable, basada en las observaciones de las conductas para su posterior interpretación. El propósito de este tipo de investigación es la descripción de las cualidades de hecho o fenómeno” (Quezada Abad, Apolo Vivanco, & Santa Gadea, 2018, pág. 33). De manera que, una de las características del enfoque cualitativo es acceder a las interacciones entre las personas, por ello resulta adecuada para las investigaciones de contenido social, tal como sucede con la ciencia del Derecho, con ella, se logra describir los criterios jurídicos contenidos en las fuentes recogidas por la autora de estas líneas.

Para ahondar un poco más en las características de la investigación cualitativa, se plantean las de Taylor & Bogdan (1987) y Ballén, Pulido, & Zuñiga (2007) citados por Quezada Abad, Apolo Vivanco, & Santa Gadea, (2018) de la siguiente manera:

- Es inductiva, se relaciona más con el descubrimiento y el hallazgo, que con la comprobación o la verificación.
- Es holística, al investigar, se ve el escenario y a las personas en una perspectiva de totalidad que obedece a una lógica propia de organización, funcionamiento y significación.
- Es interactivo y reflexiva, puesto que quien realiza la función investigativa es sensible a los efectos que causa sobre las personas que son objetos de estudio.

- Es naturalista y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza.
- Es abierta, en este sentido no excluye de la recolección y el análisis de datos puntos de vista distintos, todas las perspectivas son valiosas. En consecuencia, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
- Es humanista, se busca acceder por distintos medios a lo personal y a la experiencia particular.
- Es rigurosa de un modo distinto al de la investigación cuantitativa, en el caso de los estudios cualitativos, se realizan en aras de resolver los problemas de validez y de confiabilidad por las vías de la exhaustividad (análisis detallado y profundo) y del consenso intersubjetivo.

Tales comentarios permiten establecer que este trabajo de titulación corresponde a una investigación cualitativa, no sólo por atender a factores que pertenecen al aspecto social, sino que, se acerca de modo directo a las opiniones de varios expertos con el uso de técnicas e instrumentos que, especialmente, se ajustan a tal tipología de investigación.

### **Tipo de investigación**

En lo que compete al tipo de investigación, se trata de las catalogadas como documentales o bibliográficas, dado que su interpretación por medio de escritos fidedignos goza de reconocimiento académico. En opinión de Tamayo y Tamayo (2003), la designación bibliográfica hace relación con la bibliografía, es decir, toda unidad procesada en una biblioteca (física o virtual como repositorios institucionales, diarios de debates legislativos, buscadores de sentencias, entre otros).

### **Nivel de investigación**

Ahora bien, es menester dejar sentado que la dimensión a la que quiere llegar la autora, es decir, el nivel de investigación, es la descriptiva. Con ella la autora trata de indagar en las propiedades principales de la temática de investigación para presentar una idea cabal de la misma. Para (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio (2014, pág. 92), con frecuencia, “la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan”, además, indica que, “con

los estudios descriptivos, se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que, se someta a un análisis” (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014, p. 92).

La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera”. (Bernal, 2010, p. 113)

Mediante este tipo de investigación, la descripción va más allá de un simple detalle de características, consiste en una planificación de actividades encaminadas a examinar las particularidades del problema, formular una hipótesis, seleccionar la técnica e instrumento para la recolección de datos y las fuentes a consultar (Quezada Abad, Apolo Vivanco, & Santa Gadea, 2018).

Las investigaciones catalogadas como descriptivas, se guían por las preguntas de investigación que, se formula el investigador, además, en el momento, que se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, éstas se formulan a ese nivel (Bernal, 2010). Por tal razón, se ha establecido la siguiente interrogante como formulación de la investigación:

- ¿Cuál es la relación entre el contrato especial emergente de la LOAH y el principio de estabilidad laboral en Ecuador?

Aunado a ella, el siguiente listado de preguntas corresponden a la sistematización, las mismas, se encuentran vinculadas a los objetivos específicos del presente trabajo de titulación:

- ¿Cuál es el fundamento teórico del contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral?
- ¿Cuál es el diagnóstico de la normativa que regula al contrato especial emergente y al principio de estabilidad laboral en Ecuador?
- ¿Qué aspectos jurídicos de la figura del contrato especial emergente influyen en el principio de estabilidad laboral?

### **Método de investigación**

El presente trabajo de titulación no escapa a tal realidad, por cuanto, se analiza los hechos por medio de la revisión de normativa y criterios jurídicos que existen y los vigila desde una perspectiva de interpretación, con ello aspira alcanzar resultados que contribuyan al conocimiento científico. Para ello cuenta con un método específico, el cual, no es tomado a la ligera, por el contrario, nace de la revisión profunda y académica de su objeto de estudio, en otros términos, el método guarda estrecha relación con la temática, idea a defender y objetivos dispuestos desde el inicio de la indagación científica.

En este sentido la temática, tal como, se engloba en “Contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador”. Así, la idea a defender consiste en que, “Contrato especial emergente de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera el principio de estabilidad laboral en Ecuador”. Para ello, se estructuran tanto objetivos catalogados como general y específicos, a saber: general “Analizar la figura del contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador”; y específicos “1. Fundamentar teóricamente la figura jurídica del contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral”; “2. Diagnosticar la normativa que regula el contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral en Ecuador; “3. Determinar los aspectos jurídicos de la figura del contrato especial emergente que influyen en el principio de estabilidad laboral”.

A tales efectos, el método seleccionado por la autora es el teórico, el cual, parte de los referentes extraídos de las fuentes utilizadas para abordar el objeto de estudio. Constituye una serie de pasos articulados para presentar resultados con asidero científico, por ello no, se considera cualquier material como teórico, sino aquél que encuentre respaldo en estudios

previos con rigor metodológico. Para Arispe Alburqueque, y otros (2020), las funciones de las teorías, radican en:

- Dar una explicación del ¿por qué?, ¿cómo? y ¿cuándo ocurre un fenómeno?
- Sistematizar o dar orden al conocimiento sobre un fenómeno o realidad que muchas veces es disperso y no se encuentra organizado.
- Predecir o hacer inferencias a futuro sobre cómo se va a manifestar un fenómeno, dadas ciertas condiciones.

De tal manera que, el método seleccionado permite abordar la investigación con exactitud, además, de ofrecer las diferentes posturas derivadas de las fuentes teóricas utilizadas, a, lo cual, se le añade el criterio de la investigadora porque, no basta la mera lectura y repetición de opiniones, en las investigaciones científicas, se va más allá y se conoce el aporte de la persona que, se convierte en creadora de conocimiento científico.

Por lo anterior, el método teórico cumple los pasos para considerarse método científico, los cuales, para Bunge (2013) citado por Gallardo Echenique (2017), son:

- Enunciar preguntas bien formuladas y verosímilmente fecundas.
- Arbitrar conjeturas fundadas para contestar a las preguntas.
- Derivar consecuencias lógicas de las conjeturas.
- Arribar técnicas para someter las conjeturas a contrastación.
- Someter a su vez a contrastación esas técnicas para comprobar su relevancia y la fe que merecen.
- Llevar a cabo la contrastación e interpretar sus resultados.
- Estimar la pretensión de verdad de las conjeturas y la fidelidad de las técnicas.
- Determinar los dominios en, los cuales, valen las conjeturas y las técnicas, y formular los nuevos problemas originados por la investigación.

### **Población y muestra**

Determinados, como han sido, el tipo y nivel de investigación, se requiere detallar algunos aspectos acerca de la población y la muestra a los efectos de continuar con los pasos que

convierten a la indagación en una catalogada como científica, básicamente porque, se trata de un trabajo de titulación que amerita detenimiento en el análisis por parte de la autora.

Ambos conceptos (población y muestra) tienen su origen en la multiplicidad de fuentes al alcance de la autora, razón por, la cual, se inicia con señalar que la búsqueda ha sido conforme a parámetros académicos, bien sea de fuentes impresas como libros y revistas especializadas, así como, también, de plataformas de acceso abierto digitales tales como Google académico, Scielo, Latindex; aunado a ello, se cuenta con la opinión de personas que acceden a las entrevistas y que, se particularizan por tener conocimientos acerca del objeto de estudio. En todo caso, las fuentes utilizadas cuentan con la debida rigurosidad que demanda la metodología.

Una vez concebida la idea de investigación, plantear los objetivos que, se espera lograr, contar con una justificación para desarrollar el estudio, tener un fundamento teórico, plantear la hipótesis o las preguntas de investigación, definir el tipo y nivel de la investigación, el otro aspecto para tener en cuenta es definir la población o muestra con, la cual, se desarrolla la investigación de interés. En esta parte de la investigación, el interés consiste en definir quienes y qué características tienen los sujetos (personas, organizaciones o situaciones y factores) objeto de estudio (Bernal, 2010).

En el caso de la población, se asume como el universo a las que accede el investigador y que proporcionan información para el trabajo de investigación. Tal población son personas, documentos, fenómenos, en general una gran variedad de elementos que componen al objeto de estudio. Conforme el investigador indaga pudiera resultar en una población más grande o más pequeña, pero está ligada a la temática investigada.

Asimismo, la delimitación de las características de la población no sólo depende de los objetivos de la investigación, sino de otras razones prácticas. Un estudio no es mejor por tener una población más grande; la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014), por ello es necesario vincularla con los recursos que tiene el investigador, los cuales, se detallan posteriormente.

En el presente trabajo de titulación la población obedece al gran cúmulo de opiniones, criterios, normas, doctrina, jurisprudencia acerca de del contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador. Sin embargo, analizar todos y cada uno de los componentes de una población de tal magnitud resulta infructuoso, por lo tanto, es necesario concretar dicha población.

A tal ejercicio, se le denomina muestreo, es decir, las operaciones que realiza el investigador para tomar una parte representativa de la población y convertirla en la muestra. Generalmente, el muestreo, se divide en probabilístico y no probabilístico, en este caso, se utiliza el último, pues, se considera que, se ajusta a las singularidades de este trabajo de titulación. Asimismo, de la gama de muestreo no probabilístico, el seleccionado es el intencional porque amerita un esfuerzo reflexivo previo por parte de la investigadora, en otros términos, se realiza una revisión previa de la población para proceder con la aplicación del muestreo que dé lugar a la muestra y no hacerlo al azar.

Las características que resaltan del muestreo no probabilístico intencional, se toman de la idea expuesta por Arispe Alburqueque, y otros (2020), y son las siguientes:

- Basado en el criterio del investigador.
- Exige que, se detalle cómo, se selecciona la muestra.
- Se basa en la experiencia con la población.

Lo anterior conlleva a determinar la muestra sobre, la cual, se sustenta la investigación, es decir, el conjunto de fuentes que, en efecto son utilizadas para sostener los argumentos de la autora en el análisis del objeto de investigación. Tal como se indica líneas arriba, la parte del universo población, es lo que, se asume como muestra. “Es la parte de la población que, se selecciona de, la cual, realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio”. (Bernal, 2010, p. 161)

Las primeras acciones para elegir la muestra ocurren desde el planteamiento mismo y cuando, se selecciona el contexto, en, el cual, se espera encontrar los casos que revisten mayor interés científico. En las investigaciones cualitativas la pregunta que, se hace es tendente a qué casos interesan inicialmente y dónde, se encuentran (Hernández-Sampieri,

Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014). Es menester destacar que, en este trabajo de titulación la muestra corresponde a documentos jurídicos y a opiniones de expertos acerca del contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Entre las fuentes utilizadas (no son las únicas), cuyos detalles aparecen en las referencias bibliográficas de la presente investigación, se encuentran las mencionadas, a continuación:

- Doctrinal: (Acosta & Navarro Cejas, 2016); (Cerquera Unda, 2018); (Jaramillo Macancela & Vázquez Ramírez, 2021); (Terán Novoa & Ayala Rivero, 2020).
- Normativa nacional: (Asamblea Nacional Constituyente, 2008); (Asamblea Nacional, 2020); (Congreso Nacional, 2005).
- Normativa extranjera: (Asamblea Constituyente, 1991); (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).
- Normativa internacional: (Organización Internacional del Trabajo, 1982); (Organización Internacional del Trabajo, 1982).
- Jurisprudencia nacional: (Corte Constitucional, 2009); (Corte Constitucional, 2015).
- Jurisprudencia extranjera: (Corte Constitucional de Colombia, 2021); (Tribunal Supremo de Justicia, 2000).

En todo caso, se realiza un análisis reflexivo de libros, artículos de revistas, normativa nacional, extranjera e internacional, resúmenes científicos, sentencias, informes, dictámenes, expedientes, constituciones, leyes, códigos, recopilaciones, páginas web especializadas, entre otros.

Para llevar a cabo la labor investigativa, la autora requiere tomar acción en el uso de un listado de recursos, sin, los cuales, no sería factible realizar el presente trabajo de titulación, ello encuentra vinculación con la viabilidad de la investigación, la cual, reúne una serie de factores, tales como (Arispe Alburqueque, y otros, 2020):

- Revisión de la literatura relacionada al tema.
- Concordancia con las líneas de investigación del programa.
- Acceso a la población de estudio.

- Es factible la recolección de los datos.
- Los recursos disponibles para la investigación.
- El tiempo y el presupuesto disponibles.

Por lo tanto, a continuación, se presentan los recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros

- Recursos humanos:

Director

Nombre: Abg. Marcelo Meléndez.

Título: Contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Cargo actual: Docente de la Escuela de Jurisprudencia.

Autor:

Nombre: María Fernanda Quilapanta Chicaiza

- Recursos materiales:

Tabla 1. Recursos materiales

<b>Rubro</b>	<b>Valor</b>
Materiales y suministros	30
Material bibliográfico	40
Transporte al interior de la provincia	40
Imprevistos	35
Inversión	145

Fuente: Elaboración propia.

- Recursos financieros:

Los recursos provienen de recursos propios, por lo que, se considera que, se dispone con los recursos financieros necesarios para el desarrollo de la investigación.

Por su parte, en cuanto 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. Igualmente, se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para efectuar la investigación.

### **Técnica e instrumento para la recolección de información**

Una de las particularidades que convierte a cualquier conocimiento en uno científico es el orden que lleva el investigador para plantear aportes, se sustenta sobre sólidas bases bibliográficas, hemerográficas, jurisprudenciales, normativas, pero contarían de manera necesaria con sistematización, es decir, que se atiende a un conjunto de reglas y principios que guardan relación entre sí.

Ello, se explica por la serie de pasos que siguen, en este caso guardan correspondencia entre sí. Una vez establecidos los soportes teóricos necesarios en el capítulo I y explicados los aspectos metodológicos medulares, es importante señalar que la información recabada, se ha realizado conforme a técnicas e instrumentos destinados a tal finalidad. “Es importante mencionar que los estudios que utilizan datos de tipo cualitativo emplean métodos de recolección que difieren de aquellos que, se utilizan en estudios cuantitativos”. (Gallardo Echenique, 2017, p. 74)

Al hacer referencia a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se mantiene estricta relación con el tipo, nivel, población y muestra de la investigación, en virtud de tal coordinación, se deriva el correcto abordaje de la temática objeto de estudio. Se refiere básicamente al uso de diferentes herramientas que utiliza el investigador para desarrollar los sistemas de información, los cuales, van a ser aplicados en un momento dado de la investigación (Arispe Alburquerque, y otros, 2020).

En lo que respecta a las técnicas, son variadas, pero el investigador consideraría únicamente las que le permita llevar a cabo el estudio de forma cabal y académica. Por ello, es importante hacer un ejercicio de concreción y distinguir entre una y otra técnica, con esto la autora toma la o las técnicas acordes a su investigación.

A este respecto, se destaca que, la investigación cualitativa realiza registros narrativos de los eventos o fenómenos objetos de estudio, por medio de la aplicación de técnicas como: la observación y la entrevista (Guerrero Jirón, Cortez Suárez, & Carchi Cuenca, Características comunes a las diversas modalidades de investigación de corte cualitativo y sus diferencias con las de tipo cuantitativo. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica, 2018). Y, son esas dos técnicas las acordes con este trabajo de titulación, por, lo cual, es necesario comentar acerca de cada una.

La observación es asumida como una de las técnicas fundamentales en investigación de corte cualitativo, pues permite que la autora reconozca los criterios que sostienen los argumentos derivados de su investigación. Es menester aclarar que, la mera observación sin análisis completo y detallado no es suficiente para crear conocimiento científico. Por lo tanto, las reflexiones jurídicas en interpretaciones están presentes durante la investigación.

Para Olabuénaga e Ispízu (1989) citado por Cortés Cortés & Iglesias León (2004) se observan las conductas y las conversaciones, la participación y el retraimiento, la comunicación y el silencio de las personas. Esta observación común y generalizada se transforma en una poderosa herramienta de investigación social y en técnica científica de recogida de información si, se efectúa de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Se orienta y enfoca a un objetivo concreto de investigación, formulado de antemano, como es la temática de investigación.
- Planificar sistemáticamente en fases, aspectos, lugares y personas, lo cual, aparece plasmado a lo largo del trabajo de titulación.
- Controlar y relacionar con proposiciones y teorías sociales, planteamientos científicos y explicaciones profundas, especialmente en los resultados, conclusiones y recomendaciones.

- Sometiéndola a controles de veracidad, de objetividad, de fiabilidad y de precisión, derivado de las asesorías correspondientes.

La otra técnica seleccionada es la entrevista, la cual, consiste en la formulación de interrogantes relacionadas al objeto de investigación y que, se completan con las respuestas que, expertos en el área, suministran. La entrevista parte de la atención dispuesta por la autora a los documentos que dan lugar a una parte de las fuentes, pues con ello se redacta las preguntas a realizar.

La entrevista es un instrumento fundamental en las investigaciones sociales, pues a través de ella se recoge información de muy diversos ámbitos relacionados con un problema que se investiga, la persona entrevistada, su familia, y el ambiente en que se halla inmersa. (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004, p. 37).

Es así que, para elaborar una entrevista, se requiere preparación, no son preguntas formuladas al azar, en este caso, se trata de un conjunto de preguntas denominadas semicerradas o semiestructuradas, pues están redactadas de antemano, pero permiten libertad de modificación de llegar a ser necesario. “Es una entrevista con relativo grado de flexibilidad tanto en el formato como en el orden y los términos de realización de la misma para las diferentes personas a quienes está dirigida”. (Bernal, 2010, p. 257)

Por otro lado, los instrumentos, se constituyen en las herramientas para recabar la información porque ni la observación ni la entrevista, ni ninguna otra técnica, se dejan en la sola memoria del investigador, existiría un gran riesgo de perder o desordenar la información, por ello los instrumentos sirven a la autora para resguardar los datos recabados de las fuentes.

Aquí es importante que el investigador realice una exploración, a fin de adelantar o hacerse una idea del proceso de recolección de datos, para posteriormente lograr una mejor operatividad en la aplicación de los instrumentos de investigación (Arreaga Salazar, Quezada Abad, & Tinoco Izquierdo, 2018).

Para este trabajo de titulación, los instrumentos acordes son las fichas de trabajo de carácter mixto y la guía de entrevista. Cada uno, se vincula con una técnica, en otros términos, la observación es recabada por medio de la guía de observación, y la entrevista tiene lugar a través de la guía de entrevista.

La guía de observación forma parte de los instrumentos que, se confeccionan para la recolección y registro de datos. Así, se tienen: guías de observación, cuestionarios de entrevistas, encuestas, cuadernos de notas, fichas de campo, entre otras (Guerrero Jirón, Villacis Salcedo, & Apolo Vivanco, 2018).

Y, la guía de entrevista corresponde a un formato construido para organizar las preguntas y respuestas generadas por dicha entrevista. Es importante la estructura que, se le otorgue, dado que, si se trata de varios expertos, son organizadas las interrogantes conforme al sujeto en particular, es así que en este trabajo de titulación las entrevistas, se dirigen a inspectora y abogados.

Con el uso de la guía de entrevista, se logra un mecanismo de registro y transcripción de las grabaciones realizadas, se permite de esta forma identificar con facilidad los datos procesados (Arreaga Salazar, Quezada Abad, & Tinoco Izquierdo, 2018).

Por lo anterior, es imprescindible presentar un formato de o guía de entrevista organizada conforme a la persona entrevistada, con el detalle de cada una de dichas entrevistas, de la siguiente manera:

Formato o guía de entrevista para inspectora:

Entrevista 1:

- Fecha: 25 de mayo de 2022.
- Hora: 16H00.
- Lugar: Calle Sucre y Guayaquil. Inspectoría de Trabajo Ambato.
- Modalidad: Presencial.
  - Entrevistador: María Fernanda Quilapanta Chicaiza.

- Entrevistado: Abg. Mg. Ana Cecilia Espín López.
- Cargo del entrevistado: Inspectora de Trabajo de Tungurahua.
- Duración: 30 minutos.

#### Preguntas realizadas:

- Según su criterio, ¿qué derechos tiene el trabajador al finalizar el contrato especial emergente?
- ¿Qué ventajas tiene la LOAH en materia de trabajo?
- ¿Qué efectos tiene la culminación de un contrato especial emergente si lo finaliza el empleador o patrono?
- Según su criterio, ¿en qué consiste la estabilidad laboral?
- Según su criterio, ¿se aplica la estabilidad en el contrato especial emergente?

#### Formato o guía de entrevista para 4 abogados:

##### Entrevista 1:

- Fecha: 28 de abril de 2022.
- Hora: 16H00.
- Lugar: Ambato - Av. Indoamérica, Sector la Península.
- Modalidad: Presencial.
- Entrevistador: María Fernanda Quilapanta Chicaiza.
- Entrevistado: Abg. Mg. Fernando Patricio Abril Lara.
- Cargo del entrevistado: Coordinador Jurídico del Banco de Desarrollo del Ecuador.
- Duración: 30 minutos.

##### Entrevista 2:

- Fecha: 28 de abril de 2022.
- Hora: 16H00.
- Lugar: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

- Modalidad: Presencial.
- Entrevistador: María Fernanda Quilapanta Chicaiza.
- Entrevistado: Abg. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza.
- Cargo del entrevistado: Inspector Verificador de Trabajo en Ministerio de Relaciones Laborales; Profesional en libre ejercicio; Docente de la Universidad Técnica de Ambato; Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Duración: 30 minutos.

#### Entrevista 3:

- Fecha: 03 de mayo de 2022.
- Hora: 11H00.
- Lugar: Av. Cevallos y Durán, Edificio Durán.
- Modalidad: Presencial.
- Entrevistador: María Fernanda Quilapanta Chicaiza.
- Entrevistado: Abg. Mg. Andrea Isabel Durán Goyes.
- Cargo del entrevistado: Profesional en libre ejercicio; Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Docente de la Universidad Indoamérica; Secretaria de Derechos Humanos.
- Duración: 30 minutos.

#### Entrevista 4: Fecha: 25 de mayo de 2022.

- Hora: 16H00.
- Lugar: Calle Sucre y Guayaquil, Inspectoría de Trabajo Ambato.
- Modalidad: Presencial.
- Entrevistador: María Fernanda Quilapanta Chicaiza.
- Entrevistado: Abg. Byron Patricio Barona Castro.
- Cargo del entrevistado: Ex Inspector de Trabajo; Profesional en libre ejercicio; Director Jurídico V&V Consultores, Impuestos y Leyes.
- Duración: 30 minutos.

Preguntas realizadas:

- Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?
- Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?
- Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?
- ¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?
- Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?

### **Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Una vez recopilada la información pertinente para abordar el objeto de estudio, es necesario organizarla para su correspondiente procesamiento y análisis por parte de la autora de este trabajo de titulación. Se busca que los resultados sean precisos, oportunos y sobre todo confiables, con ello, se transforma los datos en información valiosa para el análisis de las variables y la obtención de conclusiones sólidas (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & y Romero Delgado, 2018).

Lo que, se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convierten en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

En este sentido, la técnica utilizada para el procesamiento y análisis de datos, se basa en el componente teórico que sustenta el método seleccionado, asimismo, le otorga credibilidad y seguridad al criterio planteado por la autora por medio de la interpretación y análisis de las diversas fuentes bibliográficas, hemerográficas y aquellas opiniones extraídas de las entrevistas realizadas a expertos en la materia. Por lo tanto, la tabulación del contenido descriptivo, se corresponde con la técnica que permite el procesamiento y análisis de la información. Asimismo, se utiliza el sistema operativo Word para la transcripción del material necesario.

## **CAPITULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

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

Una vez examinados los aspectos teóricos del objeto de estudio y aplicadas las técnicas e instrumentos respectivos es necesario proceder a presentar los resultados correspondientes, los cuales, se encuentran, también, expresados por medio de las respuestas a las interrogantes formuladas a expertos en la temática investigada, es decir, el contrato especial emergente de la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador.

En este orden de ideas, la presentación de los resultados de la investigación demanda profundas reflexiones, por lo tanto, se está pendiente a cada detalle con rigurosidad científica y académica en aras de lograr nuevos aportes al conocimiento científico. Ello, se genera con la suma de cada aspecto metodológico expresado en el capítulo II, es decir, que existe una adecuada correspondencia entre el tema, la idea a defender y los objetivos trazados.

“La investigación científica procura conseguir resultados fidedignos y relevantes que amplíe o cree nuevos conocimientos” (Cortez Suárez, Escudero Sánchez, & Cajas Palacios, 2018, pág. 18), con este enfoque es que, se plantean los resultados de este trabajo de titulación. Por ello, se pretende comparar los datos e informaciones de cada extremo de la investigación, de tal manera que, al no arrojar discrepancias, se convierten en datos fiables.

Se destaca que, en las investigaciones cualitativas, la interpretación es medular en cuanto a la confiabilidad de los resultados. En todo caso, en opinión de Guerrero Jirón, Cortez Suárez, & Carchi Cuenca (2018) los investigadores cualitativos buscan resolver los problemas de validez y de confiabilidad por las vías de la exhaustividad, es decir, el análisis detallado y profundo, y del consenso intersubjetivo.

Conforme a lo anterior, se presentan las respuestas obtenidas en cada entrevista realizada para proceder a analizar los resultados, esto a los efectos de generar nuevo conocimiento científico que sea de utilidad para futuras investigaciones. De esta manera, tal como, se señala, se realizaron dos conjuntos de preguntas dirigidas, por un lado, a una inspectora; y,

por el otro, a cuatro abogados, para un total de diez interrogantes, las cuales, aparecen, a continuación:

Cuadro 1. Entrevista a inspectora.

<b>PREGUNTAS</b>	<b>Inspectora de Trabajo de Tungurahua</b> Abg. Mg. Ana Cecilia Espín
Según su criterio, ¿qué derechos tiene el trabajador al finalizar el contrato especial emergente?	1. Proporcionales de ley: décimo tercero; décimo cuarto; vacaciones. 2. Cumplido el año de trabajo: desahucio, beneficio del 25% de acuerdo al último sueldo, multiplicado por el año de trabajo. 3. Remuneraciones pendientes hasta el último día que el trabajador presto sus servicios laborales.
¿Qué ventajas tiene la LOAH en materia de trabajo?	1. Le da al trabajador la oportunidad para satisfacer sus fuentes de trabajo. 2. Renovación por un año más de labor. 3. No hay periodo de prueba. 4. Pagos de las remuneraciones o sueldos: diario, semanal y mensualmente.
¿Qué efectos tiene la culminación de un contrato especial emergente si lo finaliza el empleador o patrono?	1. Afecta la estabilidad laboral del trabajador. 2. Pérdida de los derechos del trabajador. 3. Afecta el derecho de continuidad. 4. Afecta la conservación del empleo.
Según su criterio, ¿en qué consiste la estabilidad laboral?	Es un derecho del trabajador para que conserve su puesto de trabajo durante su vida laboral y que no sea despedido por causas injustificadas, de forma arbitraria, como, también, es una garantía del trabajador.
Según su criterio, ¿se aplica estabilidad en el contrato especial emergente?	No existe estabilidad, en virtud que este contrato fue creado por la LOAH por un año, con la opción de renovarlo por un año más.  Finalmente, y bajo mi criterio por la situación de la pandemia y la situación de liquidez económica que no tenía el empleador, la LOAH se creó en beneficio del empleador, porque muchas de las empresas quebraron, cerraron. Ahora, en otra instancia para dar oportunidad a nuevos trabajadores, en si existen ventajas y desventajas.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Entrevista a abogados.

PREGUNTAS	Experto N° 1 Abg. Fernando Abril Lara	Experto N° 2 Abg. Galo Masabanda	Experto N° 3 Abg. Andrea Durán	Experto N° 4 Abg. Byron Barona
Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?	Realmente el enunciado de la Ley difiere de su verdadero objetivo por ende tiene una mayoritaria carga en legislar para la continuidad de las empresas tras un revés económico fuerte por la pandemia, lo cual, ha creado que se abuse de diversas modalidades laborales.	Literariamente, salvaguardar los derechos de los trabajadores, cosa que es totalmente errada, dado que lo que ha permitido su aplicación ha sido la protección a la clase empleadora. Se inobserva lo prescrito en el art. 3 núm. 1 y art. 326 núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador.	La LOAH tiene como finalidad brindar un apoyo humanitario para afrontar las consecuencias de la pandemia del COVID-19, a través de establecer medidas para la reactivación económica y productiva del país.	Tratar de contrarrestar los efectos de la pandemia por COVID-19 y ayudar a los empleadores y trabajadores en su economía y así no se vulneren sus derechos.
Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?	Ventaja: Que se mantengan los centros de trabajo en la pandemia. Desventaja: Que se anule por completo la estabilidad laboral, así como el despido de trabajadores que estuvieron a puertas de jubilarse.	Jurídicamente al contravenir e inobservar lo prescrito en el artículo 326 núm. 3 no habría ventajas, por cuanto la LOAH constituye regresión de derechos, cuando los derechos laborales son siempre progresivos es, así que, en el año 2015 con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, permitió dar mayor protección a los derechos de la clase trabajadora. Es así que todo constituye una desventaja en materia laboral.	Dentro de las ventajas se destaca que se iba a incorporar una mayor estabilidad laboral del sector de la salud, pero ya en la práctica se ha evidenciado que no se han concretado los contratos laborales. Por otra parte, dentro de las desventajas se encuentra que se ha fomentado el desempleo, no se habla de un salario digno, una carga laboral desmedida y lo más grave es la afectación a la estabilidad laboral. A través de esta ley se han vulnerado múltiples derechos laborales.	Ventajas: Acuerdo entre las partes e información clara y precisa de la situación de la empresa. Desventajas: No goza estabilidad con el contrato emergente y disposición de vacaciones a favor del empleador.

Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?	Este contrato maneja las características que ya regía anteriormente para los contratos a plazo fijo con el valor agregado de reducción de los días de descanso a mínimo de 24 horas, lo que se aleja de lo señalado por el Convenio OIT 169 entre otros derechos.	Como mencione en la pregunta anterior, este contrato constituye una regresión de derechos por cuanto, considero, se trata del contrato a plazo fijo que fue derogado en mayo de 2015 con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, puesto que reúne las mismas características tanto el contrato a plazo fijo como este contrato especial emergente que establece la LOAH.	Es un contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, se celebra por el plazo máximo de un año y es renovado por una sola vez por el mismo plazo. Se reconoce al trabajador el derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código de Trabajo.	Contrato que permite que un trabajador preste sus servicios lícitos y personales por un año, se renueva por un año más, pero la empresa cumple ciertas condiciones establecidas en la ley para aplicarlo.
¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?	Obviamente tiene una dimensión constitucional el derecho al trabajo en su garantía a la estabilidad, este elemento define a que una persona sostenga y por ende alcance el buen vivir, en su realización personal, conforme el Art. 33 de la CRE.	Cien por ciento seguro, por cuanto al hablar de la protección del derecho al trabajo, esta viene ligado al principio de continuidad, mismo que, también, es consagrado en los Convenios y Tratados Internacionales por la OIT, por ende, garantiza la protección del derecho a la estabilidad laboral.	Por su puesto, la estabilidad laboral forma parte del bloque de constitucionalidad, puesto que ya existe jurisprudencia vinculante emitida por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a raíz del caso Lagos del Campo vs Perú se empieza con la justiciabilidad de los DESC. Es por ello que los jueces constitucionalistas y garantistas de derechos emplean todas las medidas necesarias para dar cumplimiento con el ejercicio efectivo de derecho al trabajo y estabilidad laboral. Además, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Observación General N°18 sobre el derecho al trabajo, señaló que ninguna persona es privada injustamente del empleo. Por otra parte, el Convenio 158 de la OIT menciona los recursos jurídicos efectivos frente al despido.	Sí, puesto que es un derecho ligado al derecho al trabajo que es un deber social para el Estado con sus ciudadanos.

Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?	Sí lo vulnera, se tiene en cuenta que la seguridad jurídica en nuestro país es muy débil y que el abuso de estas figuras siempre se da en nuestra sociedad, se tiene en cuenta que la celebración constante de este contrato con diversos patronos hace que la jubilación patronal para un trabajador sea un sueño inalcanzable dado que nunca goza de una estabilidad.	Sí, cuanto como dejo mencionado se ha dejado en duda la seguridad jurídica establecido en el art.82 de la Constitución de la República del Ecuador, así como, también, se inobserva lo prescrito en el Convenio 117 de la OIT, relativo a la política social sobre normas y objetivos básicos, instrumento jurídico que permite tener en cuenta el bienestar y desarrollo de la población social para tener un progreso social en materia laboral.	Por su puesto, ha sido un retroceso para los derechos laborales, en particular la estabilidad laboral, por cuanto constituye en una forma de vulneración al principio de progresividad y no regresividad.	Sí.
--	---	--	---	-----

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Análisis de resultados

Conforme a lo establecido en las diversas fuentes consultadas y analizadas, tanto las bibliohemerográficas como las jurisprudenciales y los criterios de las personas entrevistadas, se señala que, el contrato especial emergente de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera el principio de estabilidad laboral en Ecuador, puesto que no encuentra equilibrio con los parámetros constitucionales debidos al resguardo del trabajo, sino que permite la finalización del mismo por parte del empleador sin que medie una causa que lo justifique, además, de establecer un tiempo concreto para la prestación de servicio, es decir, un tiempo determinado.

Se rescatan ventajas puntuales de la creación del contrato especial emergente en la LOAH, tales como dar al trabajador la oportunidad para satisfacer sus fuentes de trabajo, no hay periodo de prueba, durante la pandemia se mantuvieron operativos los centros de trabajo neurálgicos, pero se trata de situaciones puntuales, que no, se expanden a la generalidad aspirada por la referida ley, la cual, precisamente es de apoyo humanitario. No obstante, uno de los entrevistados indicó que no existe ventaja alguna.

En el caso de las desventajas, son varias las que, se consustancian con la idea defendida en este trabajo de titulación, a saber: dicho contrato de la LOAH permite el despido de trabajadores que estuvieron a puertas de jubilarse, también, constituye regresión de derechos, fomenta el desempleo, no se habla de un salario digno, genera en el trabajador una carga laboral desmedida.

A lo anterior, se le suma el principal perjuicio que, en materia de trabajo, tiene su raíz en el contrato especial emergente y que la mayor parte de los entrevistados refirió, se trata de la grave vulneración a la estabilidad laboral, lo cual, cuanta con el soporte doctrinal establecido en el capítulo I de este trabajo de titulación. En este sentido, las expresiones utilizadas son: que afecta la estabilidad laboral del trabajador, que se anule por completo la estabilidad laboral, se cataloga como lo más grave, es decir, es la afectación a la estabilidad laboral, en todo caso no goza estabilidad.

Asimismo, se evidencia una regresión de los derechos laborales, en vista de que, el contrato especial emergente, rescata componentes similares al contrato a plazo fijo que había sido eliminado del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Con este contrato laboral de la LOAH, se dejan de lado grandes derechos en materia de trabajo, prerrogativas que han sido alcanzadas a través de la lucha de clases, en este caso, se trata de la estabilidad, es decir, la certeza jurídica de continuar con la prestación de servicios en tanto no exista un motivo que justifique la finalización del contrato de manera unilateral por parte del empleador o patrono. De las entrevistas, se analiza, además, que hay una violación a las normas internacionales del trabajo, las cuales, sustentan al principio de estabilidad laboral y al gran entramado de derechos de esta misma índole.

Ahora bien, es conveniente resalta que la estabilidad no es sinónimo de imposibilidad de despido a toda costa. La estabilidad, se refiere a que el empleador no finaliza la prestación de servicios de manera injustificada, en razón de los efectos perjudiciales son gravísimos para el trabajador y su familia. Por lo tanto, el contrato especial emergente, tal como, se encuentra consagrado en la LOAH, contraviene los derechos y principios laborales, en particular a la estabilidad en el trabajo.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de la figura jurídica del contrato especial emergente y del principio de estabilidad laboral, ha establecido que este contrato es planteado como una figura que se ajusta a los elementos generales de cualquier tipo de contrato, es decir, está conformado por consentimiento, objeto y causa; una de sus particularidades es que su plazo de duración es específico y no determina los motivos que darían lugar a su uso, por lo tanto, se le otorga a los empleadores un compás amplísimo para contratar a término, lo cual, pudiera resultar en el menoscabo de la regla general de contratos de trabajo de duración indefinida. Aunado a ello, repercute en el principio de estabilidad laboral, misma que, se encuentra consolidada a través de la normativa nacional e internacional.
- El diagnóstico de la normativa que regula a ambas instituciones jurídicas, es decir, el contrato especial emergente y el principio de estabilidad laboral en Ecuador, obedecen a parámetros cuyos contenidos, se encuentran en las disposiciones constitucionales y legales del país. En el caso del principio de estabilidad, se encuentra respaldado por un cúmulo de prerrogativas otorgadas al trabajador que confieren una garantía de permanencia en el puesto de trabajo. En lo que respecta a las normas que regulan al contrato especial emergente, éste, se sustenta en situaciones sobrevenidas por la pandemia de la COVID-19 a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por ende, se concluye que el contrato especial emergente tal como, se encuentra dispuesto, resulta en la afectación de la estabilidad laboral, situación que pudiere ser revertida si, se elimina dicho contrato del ordenamiento jurídico ecuatoriano.
- La determinación de aspectos jurídicos de la figura del contrato especial emergente influyen de manera determinante en el principio de estabilidad laboral, puesto que al no contemplar motivación alguna o causal que justifiquen las contrataciones por tiempo determinado, se desdibuja esa certeza en el puesto de trabajo, ello incide en los derechos que acompañan al trabajador; en otros términos, al permitirse la celebración de un contrato laboral que es finalizado de manera unilateral, anticipada y sin causal, además, de no contemplar algún motivo que sustente su contratación por tiempo específico, los demás derechos laborales no pudieran ser materializados.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los órganos legislativos, específicamente a la Asamblea Nacional, modificar la norma que permite el uso del contrato especial emergente, por cuanto, una vez superada la crisis sanitaria por la pandemia de la COVID-19, la urgencia que demandó la creación y celebración de dicha categoría de contrato, no existiría.
- De continuar vigentes las normas referidas a la celebración del contrato especial emergente, se sugiere a los empleadores considerar la factibilidad de contrataciones por tiempo indefinido y no usar y abusar del mismo, en vista de que, sin la prestación de servicio del trabajador no pudiere convertirse en empleador. En todo caso, utilizar la vía que otorga el contrato especial emergente de manera excepcional, o que la Asamblea Nacional incorpore límites a la contratación a través de dicho instrumento.
- También, se sugiere, en el caso de no ser posible tal cambio legislativo, que las autoridades competentes en sede administrativa o judicial manejen criterios que evidencie la protección del trabajador, puesto que, sin estabilidad en el contrato de trabajo, los jueces e inspectores no pudieren entrar a considerar otros derechos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A., & Navarro Cejas, M. (2016). *Inamovilidad y estabilidad laboral en Venezuela*. Anuario, 38, 1-33. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/1867/art02%20-%20Inamovilidad%20y%20estabilidad%20laboral%20en%20Venezuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arispe Alburqueque, 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.
- Arreaga Salazar, C., Quezada Abad, C., & Tinoco Izquierdo, W. (2018). *La implementación y gestión de los procesos de investigación social cualitativos. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Asamblea Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Gaceta Constitucional N° 116 de 20-07-1991.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Quito: Registro oficial Suplemento N° 229.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas: Gaceta Oficial Extraordinario N° 5908 del 19-02-2009(enmienda N° 19).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Suplemento Registro Oficial. No. 449. 20 de octubre de 2008.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Colombia: Prentice Hall.

- Cerquera Unda, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de Universidad nacional de Colombia (Maestría): <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). *El Derecho laboral como herramienta*. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Quito: Registro oficial Suplemento N° 167.
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia No. 009-09-SIS-CC. *Incumplimiento de Sentencias y Dictámenes*. Recuperado el 22 de abril de 2022, de [https:// portal. corteconstitucional. gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-09-SIS-CC](https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-09-SIS-CC)
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia No. 075-13-SEP-CC. *Acción Extraordinaria de Protección*. Recuperado el 07 de julio de 2022, de [https:// portal. corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=075-13-SEP-CC](https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=075-13-SEP-CC)
- Corte Constitucional. (2015). Sentencia No. 017-15-SIN-CC. *Acción Pública de Inconstitucionalidad*. Recuperado el 18 de 04 de 2022, de [https:// portal. corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=017-15-SIN-CC](https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=017-15-SIN-CC)
- Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia SU380/21. *Acción de tutela instaurada por Zamir Antonio Ahumada Lezama contra la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU380-21.htm>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 31 de

agosto de 2017. Serie C N° 340. Recuperado el 07 de julio de 2022, de Cuardenillo de Jurisprudencia N° 22: [https:// bibliotecacorteidh. winkel. la/ Product/ ViewerPr oduct/1629#page=1](https://bibliotecacorteidh.winkel.la/Product/ViewerProduct/1629#page=1)

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen: Universidad Autónoma del Carmen.

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.

Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.

García Lemos, D. P., & García Lemos, A. M. (2022). *El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(1), 138-147.

González Ramón, E., Guzmán Arias, R., Correa Calderón, J., Macías Sares, B., & Herrera Armijos, N. (2017). *Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 5(1), 1-12. Recuperado el 22 de abril de 2022, de <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Guerrero Jirón, J., Cortez Suárez, L., & Carchi Cuenca, C. (2018). *Características comunes a las diversas modalidades de investigación de corte cualitativo y sus diferencias con las de tipo cuantitativo. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Guerrero Jirón, J., Villacis Salcedo, J., & Apolo Vivanco, N. (2018). *Momento del proceso de investigación: Planificación, protocolo o proyectos. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jaramillo Macancela, L., & Vázquez Ramírez, D. (2021). *La inconstitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada por el COVID-19*. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 684-711. doi: 10.23857/pc.v6i1.2132
- Lupa Yucra, M., & Puma Cheje, S. (2019). *¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre?* *Derecho y Cambio Social*(57), 313-320. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>
- Mamani-Benito, O., Apaza Tarqui, E., & Carranza Esteban, R. (2020). *Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)*. *Revista de la Asociación Española de especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 184-193. Recuperado el 19 de abril de 2022, de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000300002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002)
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). *Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador*. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118. doi: <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>
- Morales Navarrete, A. (2021). *Un análisis crítico del Contrato Especial Emergente en el Ecuador*. *Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Recuperado el 17 de 04 de 2022, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16525>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y reducción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). C158 - *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*, 1982 (núm. 158). Recuperado el 19 de abril 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)

Organización Internacional del Trabajo. (1982). R166 - *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166)

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de [Obtenido de https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Panorama Laboral para América Latina y el Caribe 2021*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_836196/lang--es/index.htm#:~:text=Panorama%20Laboral%202021.-,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe,elevada%20que%20en%20aquel%20a%C3%B1o](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang--es/index.htm#:~:text=Panorama%20Laboral%202021.-,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe,elevada%20que%20en%20aquel%20a%C3%B1o).

Pacheco Saldaña, C. (2020). *El contrato especial emergente y su impacto en la estabilidad laboral* (pregrado). Recuperado el 18 de abril de 2020, de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15824>

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

Reynoso Castillo, C. (2021). *Protección jurídica de la estabilidad laboral. Alegatos*, 35(107). Recuperado el 19 de abril de 2022, de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1002>

Román Silva, J., Castaño Quijano, J., & Villamizar Torre, N. (2016). *Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia*. Hipótesis Libre(14).

Recuperado el 19 de abril de 2022, de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis\\_libre/article/view/3756](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/view/3756)

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). *Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral*. *Universidad y Sociedad*, 106-117. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editores.

Terán Novoa, S. R., & Ayala Rivero, D. J. (2020). *Los efectos laborales de la pandemia del Covid-19 y el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1((Especial)), 50-60. Recuperado el 22 de abril de 2022, de <http://revista.juridica.del.trabajo.com/index.php/rjt/article/view/22>

Tribunal Supremo de Justicia. (2000). *N° de Expediente: 00-0285 N° de Sentencia: 370*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/370-160500-00-0285.HTM>

## ANEXOS

## Anexo 1



### TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: "El contrato especial emergente establecido en la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador", previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

Nombre: *Abg. Rosa Cecilia Espín Ortiz.*

Grado académico o título profesional:

*Superior*

*Abogada de los Tribunales de Justicia  
Instituto de Trabajo de Tangankara.*

1. Según su criterio, ¿qué derechos tiene el trabajador al finalizar el contrato especial emergente?

- 1.- Proporcional de ley: XIII, XIV, vacaciones.*
- 2.- Cumplido el año de trabajo = subsidio: bonificación del 25% de acuerdo al último sueldo, multiplicado por el año trabajo.*
- 3.- Remuneraciones pendientes hasta el último día que el trabajador prestó sus servicios laborales.*

2. ¿Qué ventajas tiene la LOAH en materia de trabajo?

- 1.- Le da al trabajador la oportunidad para subsistir sus futuros trabajos.*
- 2.- Renovación por un año de labor.*
- 3.- No hay período de prueba.*
- 4.- Pago de las remuneraciones o sueldos: diario, semanalmente, mensual mente.*



3. ¿Qué efectos tiene la culminación de un contrato especial emergente si lo finaliza el empleador o patrono?

Afecta → Estabilidad Laboral del trabajador.  
 ↳ Afecta → Protección de derechos del trabajador.  
 ↳ Afecta al derecho de Continuidad.  
 ↳ Conservación de un empleo.

4. Según su criterio, ¿en qué consiste la estabilidad laboral?

- Un derecho del trabajador para que permanezca en su puesto de trabajo durante su vida laboral.
- Para que no sean despedidos por causas injustificadas de forma arbitraria.
- Garantía del trabajador.

5. Según su criterio, ¿se aplica estabilidad en el contrato especial emergente? (Justifique su respuesta)

No existe estabilidad, ya que este contrato fue creado por la LOHA por un año, con la opción de renovación por 1 año más.

## Anexo 2



### TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: **“El contrato especial emergente establecido en la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador”**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

**Nombre:** Fernando Abril Lara

**Grado académico o título profesional:**

Abogado de los tribunales y Juzgados de la República; Magister en Derecho Constitucional

1. Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?

*Realmente el enunciado de la Ley difiere de su verdadero objetivo ya que tiene una mayoritaria carga en legislar para la continuidad de las empresas tras un revés económico fuerte por la pandemia, lo cual ha creado que se abuse de diversas modalidades laborales.*

2. Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?

*Ventaja: Que se pueda mantener los centros de trabajo en la pandemia.*

*Desventaja: Que se anule por completo la estabilidad laboral, así como el despido de trabajadores que estuvieron a puertas de jubilarse.*

3. Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?

*Este contrato maneja las características que ya regia anteriormente para los contratos a plazo fijo con el valor agregado de reducción de los días de descanso a mínimo de 24 horas, lo que se aleja de lo señalado por el Convenio OIT 169 entre otros derechos.*



4. ¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?  
*Obviamente tiene un dimensión constitucional el derecho al trabajo en su garantía a la estabilidad, este elemento define a que una persona pueda sostenerse y por ende alcanzar el buen vivir, en su realización personal, conforme el Art. 33 de la CRE.*
5. Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?  
*Si lo vulnera, teniendo en cuenta que la seguridad jurídica en nuestro País es muy débil y que el abuso de estas figuras siempre se da en nuestra sociedad, teniendo en cuenta que la celebración constante de este contrato con diversos patronos hará que la jubilación patronal para un trabajador sea un sueño inalcanzable dado que nunca gozará de una estabilidad.*

FERNANDO PATRICIO ABRIL LARA  
Firmado digitalmente  
por FERNANDO  
PATRICIO ABRIL LARA  
Fecha: 2022.04.29  
09:12:03 -05'00'

## Anexo 3



### TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: "El contrato especial emergente establecido en la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador", previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

Nombre: Galo Masabanda.

Grado académico o título profesional: Magister Derecho Laboral

1. Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?

Literalmente, salvaguardar los derechos de los trabajadores, cosa que es totalmente errada ya lo que ha permitido su aplicación ha sido la protección a la clase empíctica. Se observa lo prescrito en el artículo 3 Num. 1 y art. 326 Num. 2 de la CRE.

2. Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?

Judicialmente al continuar e inobservar lo prescrito en el artículo 326 Num. 3 no habría ventajas por cuanto la LOAH constituye una regresión de derechos, cuando los derechos laborales deben ser siempre progresivos, siendo así que en el año 2015 con la Ley Orgánica de Justicia Laboral se permitió dar mayor protección a los derechos de la clase trabajadora. Sin embargo, esto constituye una desventaja.

3. Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?

Como menciona en la pregunta anterior, este contrato constituye una regresión de derechos por cuanto considero se trata del contrato a plazo fijo que fue derogado en Mayo de 2015 con la Ley Orgánica... Puesto que reúne las mismas características tanto el c. emergente como el contrato a plazo fijo.

4. ¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?

100% seguro por cuanto al hablar de la protección del derecho al trabajo, está viene ligado al principio de la continuidad, principio que también es consagrado en los Convenios y Tratados Internacionales por la OIT. Por ende garantiza la protección el derecho a la estabilidad laboral.

5. Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?

Si, Pó, cuanto como dijo mencionado se ha dejado en duda la seguridad jurídica establecido en el art. 82 de la CRE,

objetivos básicos / instrumento jurídico primario para ser aplicado en  
y técnicas social para tener un progreso social en materia  
laboral.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, enclosed within a large, hand-drawn circle.

## Anexo 4



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: “El contrato especial emergente establecido en la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador”, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

**Nombre:** Andrea Isabel Durán Goyes

**Grado académico o título profesional:**

Abogada

Máster en Derechos Humanos y Derecho Humanitario

Máster en Relaciones Internacionales y Diplomacia, mención política exterior.

1. Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?

La LOAH tiene como finalidad brindar un apoyo humanitario para afrontar las consecuencias de la pandemia del COVID-19, a través de establecer medidas para la reactivación económica y productiva del país.

2. Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?

Dentro de las ventajas se puede destacar que se iba a incorporar una mayor estabilidad laboral al personal del sector de la salud pero ya en la práctica se ha evidenciado que no se han concretado los contratos laborales.

Por otra parte, dentro de las desventajas podemos encontrar que se ha fomentado el desempleo, no se puede hablar de un salario digno, una carga laboral desmedida y lo más grave es la afectación a la estabilidad laboral. A través de esta ley se han vulnerado múltiples derechos laborales



3. Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?

Es un contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, se celebra por el plazo máximo de un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. Se reconoce al trabajador el derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

4. ¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?

Por supuesto, la estabilidad laboral forma parte del bloque de constitucionalidad, puesto que ya existe jurisprudencia vinculante emitida por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a raíz del Caso Lagos del Campo vs Perú se empieza con la justiciabilidad de los DESC. Es por ello que los jueces constitucionalistas y garantistas de derechos deben emplear todas las medidas necesarias para dar cumplimiento con el ejercicio efectivo del derecho al trabajo y estabilidad laboral. Además, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Observación General N°18 sobre el derecho al trabajo, señaló que ninguna persona debe ser privada injustamente del empleo. Por otra parte, el Convenio 158 de la OIT menciona los recursos jurídicos efectivos frente al despido.

5. Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?

Por supuesto, ha sido un retroceso para los derechos laborales, en particular la estabilidad laboral, ya que constituye en una forma de vulneración al principio de progresividad y no regresividad.

  
 MSC. Andrea Durán  
 ABOGADA  
 MAT. 18-2015-197  
 Quito, Ecuador

## Anexo 5



### TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: **"El contrato especial emergente establecido en la LOAH en relación al principio de estabilidad laboral en Ecuador"**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

**Nombre:** Byron Patrio Barona Castro

**Grado académico o título profesional:** Abogado

1. Según su criterio, ¿qué finalidad tiene la LOAH?

Tratar de contrarrestar los efectos de la pandemia por COVID-19 y ayudar a los empleadores y trabajadores en su economía, y así no se vulneren derechos.

2. Según su criterio, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la LOAH en materia laboral?

**Ventajas:** Acuerdos entre las partes.  
Información clara y precisa de la situación de la empresa

**Desventajas:** No goza de estabilidad con el contrato emergente.  
Disposición de vejeciones a favor de empleador



3. Según su criterio, ¿en qué consiste el contrato especial emergente de la LOAH?

Contrato que permite que un trabajador preste sus servicios lícitos y personales por un año, pudiendo renovarse un año más. Pero la empresa debe cumplir ciertas condiciones establecidas en la ley para aplicarlo.

4. ¿Considera que la estabilidad laboral tiene rango constitucional?

Sí, ya que es un derecho ligado al derecho al trabajo que es un deber social para el Estado con sus ciudadanos.

5. Según su criterio, ¿el contrato especial emergente vulnera la estabilidad laboral?

Sí