



Contratos especiales emergentes en Ecuador: análisis jurídico frente al principio de no regresión de derechos

Special contracts arising in Ecuador: legal analysis in light of the principle of non-regression of rights

Contratos especiais emergentes no Equador: análise jurídica face ao princípio da não regressão dos direitos

ARTÍCULO ORIGINAL

 **Paulo Castro Alvear**
pcastro2855@utm.edu.ec

 **María Alexandra López Peñafiel**
alexandralopezpeafiel@hotmail.com



Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.364>

Artículo recibido: 5 de mayo 2025 / Arbitrado: 15 de junio 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

La presente investigación analiza la compatibilidad de los contratos especiales emergentes implementados en Ecuador con el principio constitucional de no regresión de derechos laborales. En un contexto marcado por reformas orientadas a flexibilizar el mercado laboral, surge la necesidad de evaluar si dichas figuras contractuales afectan negativamente las garantías adquiridas por los trabajadores. El objetivo principal del estudio fue determinar si los contratos emergentes representan una forma de precarización laboral que vulnera la estabilidad y los derechos previamente consolidados. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, utilizando métodos analítico-sintético, histórico-jurídico y comparado. Se aplicó la técnica del estudio de caso a sentencias relevantes de la Corte Constitucional del Ecuador, así como a normas y doctrina aplicables. Los resultados evidencian que, aunque inicialmente justificados por situaciones excepcionales como la pandemia, los contratos emergentes han sido utilizados como mecanismo ordinario de contratación, generando retrocesos en materia de estabilidad, remuneración y seguridad social. La Corte Constitucional ha avalado su vigencia, sin un control efectivo que impida su uso regresivo. Se concluye que estos contratos vulneran el principio de no regresión y es necesario reformar la normativa laboral para salvaguardar los derechos laborales fundamentales.

Palabras clave: Contrato emergente; Regresividad; Derechos laborales; Estabilidad; Constitución

ABSTRACT

This research analyzes the compatibility of special emergency contracts implemented in Ecuador with the constitutional principle of non-regression of labor rights. In a context marked by reforms aimed at making the labor market more flexible, there is a need to assess whether such contractual arrangements negatively affect the guarantees acquired by workers. The main objective of the study was to determine whether emergency contracts represent a form of job insecurity that undermines stability and previously established rights. Methodologically, a qualitative approach was adopted, with a descriptive scope, using analytical-synthetic, historical-legal, and comparative methods. The case study technique was applied to relevant rulings of the Constitutional Court of Ecuador, as well as to applicable regulations and doctrine. The results show that, although initially justified by exceptional circumstances such as the pandemic, emergency contracts have been used as a standard hiring mechanism, leading to setbacks in terms of stability, remuneration, and social security. The Constitutional Court has upheld their validity, without effective controls to prevent their regressive use. It is concluded that these contracts violate the principle of non-regression and that labor regulations need to be reformed to safeguard fundamental labor rights.

Key words: Emergency contract; Regressivity; Labor rights; Stability; Constitution

RESUMO

A presente investigação analisa a compatibilidade dos contratos especiais emergentes implementados no Equador com o princípio constitucional da não regressão dos direitos laborais. Num contexto marcado por reformas orientadas para flexibilizar o mercado de trabalho, surge a necessidade de avaliar se tais figuras contratuais afetam negativamente as garantias adquiridas pelos trabalhadores. O objetivo principal do estudo foi determinar se os contratos emergentes representam uma forma de precarização laboral que viola a estabilidade e os direitos previamente consolidados. Metodologicamente, adotou-se uma abordagem qualitativa, com alcance descritivo, utilizando métodos analítico-sintéticos, histórico-jurídicos e comparativos. A técnica de estudo de caso foi aplicada a sentenças relevantes da Corte Constitucional do Equador, bem como a normas e doutrina aplicáveis. Os resultados evidenciam que, embora inicialmente justificados por situações excepcionais como a pandemia, os contratos emergentes têm sido utilizados como mecanismo ordinário de contratação, gerando retrocessos em matéria de estabilidade, remuneração e segurança social. O Tribunal Constitucional confirmou a sua validade, sem um controlo efetivo que impeça a sua utilização regressiva. Conclui-se que estes contratos violam o princípio da não regressão e que é necessário reformar a legislação laboral para salvaguardar os direitos laborais fundamentais.

Palavras-chave: Contrato emergente; Regressividade; Direitos laborais; Estabilidade; Constituição

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la evolución del derecho laboral ha estado marcada por la necesidad de adaptar las relaciones de trabajo a nuevas realidades económicas y sociales. En este contexto, diversas reformas han introducido figuras contractuales especiales con el fin de flexibilizar el acceso al empleo y dinamizar el mercado laboral. Sin embargo, estos cambios han generado debates en torno a la protección de los derechos de los trabajadores, en especial respecto al principio de no regresión, el cual impide la reducción de garantías previamente reconocidas (González, 2024). El análisis de la compatibilidad entre los contratos especiales emergentes y este principio constitucional es esencial para determinar si las nuevas formas de contratación laboral respetan los estándares de protección de derechos o si, por el contrario, representan un retroceso en las condiciones laborales.

La implementación de contratos especiales emergentes en Ecuador debe evaluarse dentro del marco de los estándares internacionales de derechos humanos y laborales. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han establecido principios fundamentales que rigen las condiciones mínimas de empleo y estabilidad laboral. La Constitución ecuatoriana, en su normativa laboral, ha incorporado el principio de progresividad, garantizando que los derechos laborales no pueden reducirse con el tiempo. En este sentido, es clave examinar si la normativa sobre contratos emergentes respeta estos compromisos internacionales y constitucionales o si, en su diseño y aplicación, genera una posible regresión de derechos.

Por ello, esta investigación tiene como objeto general analizar la compatibilidad de los contratos especiales emergentes en Ecuador con el principio de no regresión de derechos laborales. Es importante analizar el impacto de estos contratos en el sistema jurídico ecuatoriano y en la normativa interna sobre contratación laboral. La Ley Orgánica del Trabajo y otras disposiciones secundarias han regulado históricamente las condiciones laborales con un enfoque de estabilidad y protección al trabajador. Sin embargo, la introducción de modalidades contractuales más flexibles podría afectar principios tradicionales como la estabilidad laboral, la seguridad social y la remuneración justa. Un estudio detallado de la jurisprudencia nacional, así como de las reformas legislativas recientes, permitirá determinar en qué medida la normativa sobre contratos emergentes respeta o vulnera los derechos laborales adquiridos.

Se flexibiliza la estabilidad laboral, en la reducción de beneficios y en la percepción de los trabajadores respecto a sus derechos. Las experiencias individuales y colectivas de los empleados bajo este régimen permitirán conocer si la aplicación de los contratos emergentes está generando condiciones laborales precarias o si, por el contrario, ha contribuido a una mayor inclusión en el mercado de trabajo sin afectar garantías fundamentales.

Este estudio busca determinar si los contratos especiales emergentes en Ecuador son compatibles con el principio de no regresión de derechos, considerando su diseño normativo, su implementación práctica y su alineación con los estándares constitucionales e internacionales. El análisis de fuentes legales, jurisprudenciales y doctrinarias será fundamental para analizar si estos contratos representan un avance en la regulación laboral o si, por el contrario, constituyen un riesgo para la protección de los derechos de los trabajadores. De este modo, la investigación permitirá formular conclusiones jurídicas y proponer desde el Derecho alternativas para garantizar los derechos fundamentales.

Por ello, se plantea como objetivo general “Analizar la compatibilidad de los contratos especiales emergentes en Ecuador con el principio de no regresión de derechos laborales”. Y como objetivos específicos los siguientes: examinar el marco normativo y jurisprudencial que regula los contratos especiales emergentes en Ecuador; determinar los efectos de estos contratos en la garantía de derechos laborales y la estabilidad del empleo; e, identificar posibles ajustes normativos o interpretativos para asegurar su coherencia con el principio de no regresión.

METODOLOGÍA

En el marco de la investigación jurídica Pérez (2024) afirma que: “La metodología permite explorar y aplicar diferentes perspectivas y orientaciones para el abordaje del objeto de investigación jurídica”. En este sentido, es necesario citar los métodos a nivel teórico que permitieron analizar, interpretar y sistematizar la información relevante sobre el objeto de estudio, como se lo hace a continuación.

La presente investigación tiene como alcance descriptivo considerando que se describe al contrato especial emergente en Ecuador y el principio de no regresión de derechos, con la finalidad de analizar si su incorporación y actual vigencia representa una regresión de derechos laborales de los trabajadores. Se aplicó la técnica de estudio de caso para analizar sentencias y resoluciones judiciales que han abordado el principio de no regresión de derechos en materia laboral y la problemática de los

contratos especiales emergentes en Ecuador. Esto permite evidenciar criterios jurídicos relevantes y evaluar posibles inconsistencias en la aplicación del derecho.

El enfoque corresponde a cualitativo, considerando que, pues se centra en la interpretación del marco normativo, la jurisprudencia y la doctrina relevante sobre la no regresión de derechos laborales, priorizando el análisis de contenido de la normativa ecuatoriana frente a la figura del contrato especial emergente.

Los métodos teóricos utilizados son los siguientes:

El Método Analítico-Sintético: se emplea este método para descomponer y examinar los elementos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que regulan los contratos especiales emergentes en Ecuador. A través del análisis detallado de estos componentes, se identifican cómo afectan la estabilidad laboral y la protección de derechos. La síntesis permite integrar los hallazgos y formular conclusiones sobre la compatibilidad de esta figura contractual con el principio de no regresión de derechos laborales.

El Método Histórico Jurídico: se aplica para comprender la evolución del derecho laboral ecuatoriano en relación con la protección de los derechos laborales y la introducción de contratos especiales. A través del análisis de normas previas, reformas legales y la jurisprudencia constitucional, se establece si la implementación de los contratos emergentes representa un retroceso en la tutela de los trabajadores. Además, permite contextualizar el problema dentro del desarrollo progresivo de las garantías laborales en Ecuador y determinar si existe una afectación al principio de progresividad.

El Método Jurídico Comparativo: se emplea para contrastar la regulación de los contratos especiales emergentes en Ecuador con legislaciones de otros países que han aplicado figuras contractuales similares. A través de la comparación con modelos internacionales, se identifican buenas prácticas, diferencias normativas y posibles alternativas que se ajustan a la normativa ecuatoriana.

La muestra, al ser cualitativa, se selecciona de manera intencional las sentencias relacionadas a la investigación, considerando que se aplicó la técnica del estudio de caso. Los fallos están relacionados al principio de no regresión de derechos de los trabajadores ecuatorianos, como grupo seleccionado para desarrollar el objeto de estudio, y también la sentencia referente a la constitucionalidad de la figura escogida (contrato especial emergente), que habilita a los empleadores a usar dicha figura.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

La Corte Constitucional del Ecuador (en adelante CC) se ha pronunciado respecto del principio de no regresión de derechos. En la Sentencia No.184-14-SEP-CC, analizó que:

28. Así, los principios de legalidad, progresividad en el desarrollo de los derechos y de irretroactividad, configuran pilares fundamentales para la tutela de la seguridad jurídica en un Estado Constitucional, en cuanto mandan que los efectos jurídicos de hechos y derechos se califiquen conforme a la normativa preexistente a la época, y proscriben la afectación y la regresión arbitraria (no justificada) de derechos adquiridos, a través de la emisión de una norma posterior. En otras palabras, prohíben que una norma ulterior tenga efectos negativos sobre situaciones jurídicas anteriores más favorables. (párr. 28)

En la sentencia citada la CC reafirma el principio de no regresión como garantía fundamental para la protección de los derechos fundamentales, en los cuales se incluyen los relacionados al ámbito laboral. Lo anterior considerando que según el Art. 1 de la Constitución ecuatoriana el Ecuador es “un Estado constitucional de derechos y justicia” (CRE, 2008). También se evidencia que la no regresión como principio, se relaciona con la irretroactividad e implica que los derechos adquiridos por los trabajadores no pueden ser disminuidos mediante normas posteriores, es decir, el reconocimiento de un derecho debe ser progresivo y se limita a los operadores legislativos a no expedir normas que resulten más restrictivas o desfavorables.

Desde esta perspectiva, la CC establece que cualquier afectación a situaciones jurídicas previamente consolidadas debe estar debidamente justificada, caso contrario se transgrede la no regresión de derechos y consecuentemente la seguridad jurídica. En cuanto a los derechos laborales, la CC ha señalado en la Sentencia N° 063-10-SEP-CC que: *“son irrenunciables e intangibles”* y agrega que *“quien debe aplicar el derecho laboral no puede hacer abstracción de su contenido”*.

Por otro lado, en las Sentencias N° 037-16-SIN-CC y 049-16-SIN-CC, la CC reconoce que el principio constitucional de no regresividad se constituye en *“un límite a la potestad legislativa y al principio de libertad de configuración normativa, en tanto todo acto normativo que desarrolle un derecho constitucional, debe efectuar todos los esfuerzos por respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de...inconstitucionalidad”*.

En la Sentencia No. 16-16-IN y acumulados/22, la CC analiza si la reforma introducida por la norma impugnada (Artículo 7 de la Ley de Pasantías) es de carácter regresivo. Sin embargo, a pesar de verificar que si *“existe una disminución del estipendio mensual de los pasantes que puede considerarse una medida regresiva”* (párr. 105), la CC no da por hecho la violación amplia de ese derecho, porque sostiene que *“es necesario verificar si esta tiene una justificación suficiente...”* (párr. 105).

Es decir, no lo considera como un derecho absoluto, sino que está limitado a ciertos elementos como: *“(i) que exista un retroceso en el desarrollo para garantizar el pleno ejercicio de un derecho; (ii) que la medida regresiva está justificada en función de la satisfacción o cumplimiento de otros derechos; y (iii) que a la medida regresiva le haya precedido la consideración más cuidadosa”*. En el caso en mención se determina que se vulneró el principio de no regresión de derechos debido a *“que no existen razones suficientes por las cuales se haya adoptado la disminución del estipendio de los pasantes a un tercio del salario básico unificado”* (párr. 114).

Por lo tanto, la línea jurisprudencial desarrollada por la Corte Constitucional del Ecuador se relaciona a la de la Corte IDH, que ha establecido que no puede haber regresión sin justificación razonable. Ahora corresponde analizar la Sentencia 49-20-IN/25, en la que la Corte Constitucional del Ecuador, mantiene vigente el contrato emergente, como una opción de contratación, bajo las siguientes consideraciones:

- a. No está vinculado exclusivamente a la pandemia del COVID-19, por lo que puede aplicarse en otros contextos donde se justifique una necesidad temporal.
- b. Se puede celebrar por un máximo de un año, renovable una sola vez por otro año.
- c. El contrato se convierte en indefinido, si, finalizado el plazo, la relación laboral continúa.
- d. Si el empleador termina el contrato de manera anticipada y unilateral, deberá pagar indemnización por despido intempestivo.

La Corte Constitucional base su criterio en una idea escueta al sostener que este tipo de contrato no se encuentra temporalmente limitado a una pandemia, sino que puede celebrarse para situaciones emergentes en el giro del negocio. Y, además, incita al Ministerio del Trabajo para que supervise la real justificación de este tipo de contratos por parte del empleador.

En este sentido, mantener en vigencia el contrato emergente, que se considera una modalidad contractual regresiva a la luz de la indebida utilización en el Ecuador, debido a que ha tenido como efecto la precarización del trabajo al utilizarse para eludir la contratación indefinida, contraviene el principio de no regresión. La implementación de dicha figura contractual como modalidad contractual fija, debilita las garantías laborales previamente establecidas con la contratación indefinida, como la estabilidad laboral, y, por ende, configura una forma de regresión que no encuentra una justificación razonable.

Lo anterior, bajo el fundamento que dicha vigencia no responde a una necesidad real y excepcional, como lo fue la pandemia por el COVID19, sino que busca sustituir el contrato indefinido que genera una relación laboral estable. La realidad de su aplicación evidencia una práctica incompatible con la Constitución, pues vulnera derechos fundamentales y desnaturaliza los principios constitucionales que rigen el ejercicio del derecho al trabajo.

Discusión

Contratos indefinidos en el Derecho Laboral ecuatoriano

Para efectos de realizar un análisis comparativo de las figuras escogidas en la presente investigación, es necesario abordar en primer lugar a los contratos indefinidos, sus antecedentes y su incorporación en el sistema jurídico ecuatoriano.

Rosales y otros (2019) señalan que: *“En el caso del Ecuador, a lo largo de la historia se produjeron acontecimientos que marcaron hitos trascendentes en la lucha reivindicativa de los derechos de la clase trabajadora”*. (p. 109). Así, los derechos laborales no han sido otorgados espontáneamente, sino que han sido producto de luchas sociales, movilizaciones y transformaciones políticas que han moldeado el ordenamiento jurídico actual. Los autores agregan que: *“Un primer período se inicia en 1830 con el surgimiento de la República y culmina en 1929, con la consolidación como Estado; esta etapa se caracteriza por las insuficientes disposiciones constitucionales referentes al derecho del trabajo”* (p. 109).

Se evidencia en aquella época un vacío normativo en materia laboral durante casi un siglo desde la fundación de la República. El período descrito se sitúa en una etapa de formación del Estado ecuatoriano, donde el Derecho del Trabajo aún no había sido concebido como una rama autónoma ni prioritaria dentro del orden constitucional. Durante estos años, predominaban relaciones laborales informales o marcadas por el modelo hacendatario y servil, sin normas específicas que reconocieran derechos laborales, tales como el salario justo, la jornada laboral o la seguridad social. Las constituciones de este período se enfocaron más en estructuras de poder y ciudadanía que en los derechos sociales.

Este análisis permite comprender que el desarrollo del contrato indefinido y de las garantías y de las garantías laborales en general, no es un fenómeno originario de la República, sino una conquista progresiva, alcanzada recién en etapas posteriores, a partir de movimientos sociales, reformas constitucionales. En este sentido, Pérez (2017), manifiesta que:

Es un hecho innegable que la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador evoluciona a medida que evoluciona la sociedad, la tecnificación de la mano de obra deja en segundo plano la industrialización se tiende a la desaparición de la relación existente en los factores de capital, tierra y trabajo del manifestado por diversos tratadistas, donde la tendencia siempre ha sido la disminución de la jornada laboral, en el Ecuador la historia no ha sido muy diferente a lo que ha ocurrido en el mundo.

Siendo así, las relaciones laborales no son estáticas, sino que evolucionan en función de los cambios económicos, tecnológicos y sociales. Ecuador ha seguido una trayectoria paralela a la global, lo cual sugiere que los debates y transformaciones en torno al contrato indefinido no son únicamente locales, sino parte de un proceso global de revisión del modelo laboral tradicional.

Sobre los contratos indefinidos Villavicencio (2023) indica que esta clase de contratos “son aquellos en los cuales no se define su tiempo de duración” (p. 9). Agrega también que la relación indefinida es más utilizada por “*empresas grandes y negocios estables, que pudieren por su posición tener un carácter de permanente y así, brindar una estabilidad y continuidad laboral*” (p. 9). El contrato indefinido no debe sustituirse sin causa legítima, protegiendo así la estabilidad laboral. Por otro lado, Matamoros (2023) afirma que: “*La estabilidad laboral ha evolucionado con reformas, equilibrando flexibilidad y protección, favoreciendo contratos indefinidos*” (p. 10869).

Si bien en una relación privada de trabajo, el empleador en cualquier momento puede dar por terminado el contrato de trabajo, teniendo como consecuencia el pago de los rubros e indemnizaciones establecidas en la norma laboral, lo cierto es que el contrato indefinido permite al trabajador planificar su vida con mayor certidumbre, siendo un instrumento esencial para la materialización de derechos fundamentales como los incluidos en la vida digna (salud, educación, alimentación, vivienda, agua y otros).

Así, el contrato indefinido guarda una estrecha relación con la realización de derechos humanos, en especial el derecho a un proyecto de vida digna. Sobre esto, Campoverde (2022) considera que *“No se considera justo tener un contrato por tiempo reducido. Esto provoca que el trabajador no pueda satisfacer las necesidades de su familia. El trabajo debe ser estable y se lo consigue con un contrato indefinido y no a plazo fijo”* (p. 152). Por ello, el contrato indefinido permite al trabajador desarrollar un proyecto de vida con mayor seguridad, lo que redundará en beneficios para su entorno familiar y desarrollo social.

Una postura distinta considera que *“la temporalidad del vínculo contractual no tiene por qué implicar necesariamente precariedad, ya que, en ocasiones por causas determinadas, puede ser asumida e incluso preferida”* (Hernández, 2020, p. 41). Sin embargo, legislación ecuatoriana al establecer el contrato indefinido como regla, buscó impedir la precarización del empleo mediante el uso abusivo de contratos eventuales o por obra, como una realidad en el marco laboral, es decir, se reconoció como un mecanismo de defensa de la estabilidad frente a prácticas evasivas del empleador.

Así, solo cuando la naturaleza del trabajo es temporal o específica, puede legalmente celebrarse un contrato distinto al indefinido. Por ello, la normativa contempla otros tipos de contratos de trabajo. Sobre esto, Navarro (2022) sostiene que: *“la consecuencia del fraude en la contratación debe ser la calificación de la relación como laboral fija”* (p. 145). Criterio que es acertado en virtud de lo que abarca el principio de causalidad contractual debido a que toda forma de contrato debe responder a una causa real y objetiva. El contrato indefinido, por tanto, es *“la forma ordinaria de acceso al empleo”* (Gómez, 2022, p. 20).

La Constitución ecuatoriana determina en el Art. 33 que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los principios de igualdad, dignidad, estabilidad laboral, retribución justa y no discriminación”* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Este artículo consagra el principio de estabilidad laboral, que fundamenta el contrato indefinido como regla general de contratación.

Desde el año 2010 se advertía que *“la calidad en el empleo pierde prioridad frente al acuciante problema del desempleo”* (Calvo, 2012, p. 128). Lo que ha generado justamente una amplia flexibilización en cuanto nuevas modalidades contractuales absolutamente inestables o que, a pesar de no tener esa finalidad, las utilizan de manera inapropiada para precarizar el trabajo. Las reformas laborales pueden debilitar la figura del contrato indefinido en favor de fórmulas más flexibles, lo cual debe analizarse críticamente desde la no regresión de derechos.

Como se denota, existen tensiones actuales en la legislación ecuatoriana. Las reformas orientadas a la flexibilidad laboral, como el contrato emergente o por emprendimiento, plantean riesgos de desprotección. Lo que debe analizarse y ha sido objeto de la presente investigación. Por ello justamente se escogió al contrato especial emergente como objeto de la presente investigación. A continuación, se describe su incorporación en el ordenamiento jurídico del Ecuador.

Incorporación de los contratos emergentes en el derecho laboral ecuatoriano

En este punto corresponde analizar la figura de la contratación especial emergente y su inclusión en el Derecho Laboral ecuatoriano, destacando su definición, efectos, ventajas y su análisis desde los derechos laborales de los trabajadores. Brito y López (2021) muestran una posición neutra indicando que el contrato emergente busca ser una ayuda tanto al empleador como al trabajador, a fin de que ambos busquen acuerdos que lleven cierto grado de equidad para ambas partes.

Sin embargo, debe considerarse que cualquier acuerdo entre las partes de una relación laboral no pueden vulnerar derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, en los Tratados Internacionales y en el Código del Trabajo. Los autores citados destacan que contrato emergente tiene beneficios para ambas partes y defienden que busca equilibrar las necesidades del empleador con los derechos del trabajador (Brito y López, 2021).

Sin embargo, en la práctica ecuatoriana estas figuras contractuales pueden ser utilizadas como mecanismos de flexibilización que debilitan la estabilidad laboral. Si bien la adaptabilidad es necesaria en situaciones excepcionales, toda reforma o figura emergente debe garantizar el núcleo esencial de los derechos laborales, especialmente el de estabilidad y remuneración justa.

Por su parte, Peláez (2024) en su investigación en la cual se realiza un análisis sobre los procesos de contrataciones emergentes durante la crisis sanitaria COVID-19, del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, evidencia “las falencias que se dieron en el proceso de contratación emergente”. Durante la emergencia sanitaria, los procesos de contratación quedaron marcados por la improvisación y la falta de controles técnicos. Las contrataciones emergentes deben estar sujetas a un marco normativo más riguroso para el verdadero respeto de los derechos laborales. La pandemia no puede ser excusa para debilitar el sistema de garantías legales.

Así, también los contratos temporales ofrecen flexibilidad a los trabajadores para hacer frente a demandas cambiantes, pero plantean inseguridades laborales para los trabajadores (2024, Ortiz). Los contratos temporales pueden permitir cierto grado de adaptación frente a las variaciones del mercado, lo cual podría ser útil tanto para trabajos como, en teoría, para trabajadores. Sin embargo, como lo refiere el autor citado, esta modalidad generan riesgos que podrían superar los beneficios que ofrece, especialmente desde la perspectiva de los trabajadores. Según Boffi (2015) la definición de precarización laboral es multidimensional, e incluye la contratación temporal, como una de las dimensiones para su valoración.

Si bien la contratación temporal puede parecer funcional en contextos excepcionales (como emergencias sanitarias, crisis económicas o proyectos específicos de corta duración), su uso y permanencia en la legislación laboral ecuatoriana puede suponer la regresión de la estabilidad en el empleo, el acceso a seguridad social continua y la protección frente al despido intempestivo. O su indebida desnaturalización puede generar la precarización laboral.

La no regresión de derechos: un enfoque desde el derecho laboral

El principio de progresividad, fundamental en materia de derechos humanos, establece que los Estados tienen la obligación de avanzar constantemente en la garantía, protección y desarrollo de los derechos, ampliando su alcance y efectividad. Este principio se complementa con la regla de no regresión, que prohíbe cualquier medida o acción estatal que implique un retroceso injustificado en el nivel de protección previamente alcanzado.

Díaz (2019), analiza el principio de progresividad indicando que *“es una disposición legal interpretativa que establece que los derechos no pueden ser objeto de disminución, de manera tal que, al solo poder aumentar, deben garantizarse por todos los medios existentes de forma gradual y progresiva”* (p. 3). Por su parte, Abramovich y Curtis consideran que *“la obligación de no regresividad constituye una limitación que los tratados de derechos humanos pertinentes y, eventualmente, la Constitución imponen sobre los poderes legislativo y ejecutivo a las posibilidades de reglamentación de los derechos económicos, sociales y culturales”* (p. 96). Así la progresividad puede entenderse como un parámetro de interpretación aplicable en la legislación sobre derechos fundamentales, que implica legislar tomando como referencia las leyes anteriores, buscando no disminuir los alcances del derecho obtenidos en el pasado.

Sobre la no regresión, Peña (2021) considera que *“manda mantener y nunca disminuir los estándares de protección alcanzados, a fin de ir consolidando el progresivo incremento en sus niveles de concretización”* (p. 295). Hernández (2022) hace referencia a la no regresión normativa, de políticas o jurisprudencial, es decir, que no se puede retroceder o disminuir en el nivel de protección ya alcanzado o también lo que denomina *“el estancamiento y no avance en los niveles de protección”* (p. 41). En este sentido, Hios (2021) analiza que *“la progresividad normativa se aplica a los derechos recogidos en la Constitución y en normas sub-constitucionales, expandiéndose más allá de estas mediante la incorporación de instrumentos internacionales de derechos humanos por parte de diferentes órganos del poder estatal”*.

Por lo tanto, ambos principios (progresividad y no regresión) conforman un mandato jurídico: los derechos no solo deben ser respetados y cumplidos, sino también desarrollados progresivamente en el tiempo, prohibiéndose que se adopten políticas, normas o prácticas que disminuyan o anulen logros previamente conseguidos en materia de derechos humanos.

Desde la dogmática constitucional, el principio de progresividad tiene su origen en diferentes posiciones de los académicos Robert Alexy (2002; 2009; 2014) y Ronald Dworkin (1989), quienes venían desarrollando las teorías modernas del sistema de derechos fundamentales (Díaz, 2019). Es decir, la progresividad surge a partir de la postura de atribuirle de condiciones jurídicas y materiales a los derechos fundamentales, con la finalidad de posibilitar su pleno respeto.

No obstante, Avante (2023) sostiene que: *“la sola presencia de estos principios en un orden jurídico no garantiza que el Estado cumpla en todas sus dependencias con ese ideal de progresividad y no regresión”* pues considera que *“muchas de las instituciones pueden afectar de manera directa o indirecta la vigencia de esos principios”* (p. 142). Es decir, inclusión formal de principios como la progresividad y la no regresión no asegura su correcta aplicación. El cumplimiento depende de otros factores, como la voluntad política, que debe estar bajo el control de constitucionalidad para evitar la transgresión de estos principios.

Por otro lado, también existe una postura que se contrapone a la postura mayoritariamente aceptada y antes descrita. Así, Ibañez Rivas (2020) cita un caso conocido por la, en la que la Corte afirmó que *“el deber —si bien condicionado— de no regresividad no siempre deberá ser entendido como una prohibición de medidas que restrinjan el ejercicio de un derecho”* (p. 58). Como se evidencia, la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha concebido la idea de que la no regresividad no es un derecho en sentido estricto, sino que debe ser analizado desde los casos concretos.

Una vez concluido el abordaje teórico, es necesario analizar la no regresión desde el fundamento jurídico internacional y Constitucional. Los principios de progresividad y no regresión de los derechos están reconocidos en varios instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 2.1 contempla los Estados deben adoptar medidas *“hasta el máximo de los recursos de que dispongan”* para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en el pacto.

La Observación General N° 3 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales interpreta que no se permite ninguna medida deliberadamente regresiva, salvo justificación muy estricta. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 26 reconoce el compromiso de los Estados para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. Así también, el Protocolo de San Salvador en su Artículo 1 contempla que el principio de progresividad en la aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano.

La Carta Internacional de Derechos Humanos reconoce que, aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos no menciona expresamente la progresividad, su espíritu impulsa el

avance continuo de los derechos humanos. Por lo tanto, la no regresión de derechos se encuentra ampliamente reconocida en los instrumentos internacionales de derechos humanos y también en la línea jurisprudencial desarrollada por la Corte IDH, que ha establecido que no puede haber regresión sin justificación razonable.

La Constitución del Ecuador (2008) contempla de manera taxativa el principio de progresividad y no regresividad en el ejercicio de los derechos, a diferencia otras constituciones no vigentes, como la de 1998, las que contenían aspectos abstractos, pero no un reconocimiento expreso. El numeral 8 del artículo 11 de la norma constitucional establece que: *“8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio”*. Y el último inciso de dicho numeral agrega que: *“Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”* (CRE, 2008).

En este contexto, el Estado ecuatoriano tiene el deber aplicar este principio mediante la creación de normas, jurisprudencia y políticas públicas, desarrollando progresivamente los derechos en favor de las personas, mejorando las condiciones necesarias para su reconocimiento y ejercicio.

CONCLUSIONES

La implementación de los contratos especiales emergentes en Ecuador ha generado una tensión evidente entre la flexibilidad laboral y la no regresión de derechos, como se ha abordado en la presente investigación. Aunque su justificación inicial se vinculó a contextos excepcionales como la pandemia, su indebida aplicación evidencia una práctica regresiva. Esta figura ha sido desnaturalizada al usarse para evadir el contrato indefinido, transgrediendo los derechos laborales de los trabajadores.

El principio de no regresión de derechos, reconocido en la Constitución ecuatoriana y en instrumentos internacionales, exige que cualquier modificación normativa no implique un retroceso injustificado en la protección de los derechos laborales. Contrario a dicho precepto la Corte Constitucional reconoció su vigencia, lo que en conjunto a la falta de control efectivo constituye una afectación al principio de no regresión de derechos. Lo que sigue generando problemas en la práctica laboral y desafíos para el sistema jurídico ecuatoriano en materia laboral.

La flexibilización contractual no debe menoscabar o disminuir los derechos adquiridos en el transcurso del tiempo, ni tampoco puede ser el fundamento de la precarización laboral. Si bien existen contextos donde la temporalidad contractual puede ser legítima y encontrar una justificación razonablemente cuidadosa, la vigencia de los contratos emergentes en Ecuador ha generado inestabilidad laboral. Es urgente revalorar el contrato indefinido frente al contrato emergente, para normativamente mantener coherencia con los principios de progresividad y no regresión constitucionalmente reconocidos.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Abramovich, V. y Courtis, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: LEXIS S.A.
- Avante Juárez, A. D. (2023). La tutela del principio de progresividad. Una cuestión de derechos y no de normas. *Iuris Tantum*, 37(38), 140–155. <https://doi.org/10.36105/iut.2023n38.06>
- Boffi, Santiago (2015). Precariedad laboral en las regiones argentinas: Una cuestión Pendiente. *Estudios DEPS. Desarrollo económico y Política Social*. <https://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- Brito, D., & López, Y. (2021). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 11(2), 380–392. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1161/1097
- Campoverde Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/388/386>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (1990). Observación general N.º 3: La índole de las obligaciones de los Estados Parte (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto).
- Díaz Muñoz, E. (2019). El principio de progresividad en el derecho colombiano: revisión teórico-jurídica. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 16(2), 6405.
- 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. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/361/359>
- Gómez Abelleira, F. J. (2022). Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3, 19-30 <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6635>
- González Solórzano, G. S. (2024). El principio de progresividad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4721-4737. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11682
- Hios, J. G. (2021). El principio de progresividad y no regresividad laboral en el cambio jurisprudencial: examen del beneficio de incremento pensional por persona a cargo. *Opinión Jurídica*, 181-208. Obtenido de <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a7>
- Ibáñez Rivas, J. (2020). La justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Génesis de la innovadora jurisprudencia interamericana. En la “Interamericanización de los DESCAs el caso cusculpival de la Corte IDH”. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Matamoros Vera, D. (2023). Los contratos ocasionales: La necesidad institucional frente al derecho a la estabilidad de servidores públicos en el Ecuador. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 7(5), 10859-10882. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11516>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

- Navarro Nieto, F. (2022). El contrato temporal de sustitución. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (161), 133-154. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/16_161.pdf
- Rodríguez, M. H. (2022). Los principios de progresividad y de no regresión como principios constitucionales aplicables al concepto de Estado Social y Democrático de Derecho. *Temas actuales de Derechos Humanos*. Costa Rica: ISOLMA.
- Ortiz Chamorro, M., & Barrionuevo Núñez, JL (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 892–915. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/350>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)*.
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Convención Americana sobre Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador*.
- Peláez Rojas, A. (2024). Análisis doctrinario y jurídico del proceso de contratación emergente en el Ministerio de Salud Pública durante la Pandemia COVID-2019. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1236–1250. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2683>
- Peña Chacon, M. (2021). El principio de progresividad como contracara del principio de no regresión ambiental. *Rivista quadrimestrale di diritto dell'ambiente*: 2, 2021, 292-344.
- Pérez Carrillo, J. (2024). La pluralidad metodológica de la investigación jurídica y la orientación dimensional de sus tipologías. *NULLIUS Revista de pensamiento crítico en el ámbito del Derecho*, 5(2), 38-52.
- Pérez Peñafiel, J. (2017). Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 3-13. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Rosales Quichimbo, Carlos Alberto, García Muñoz, Sebastián Emilio, & Durán Ocampo, Armando Rogelio. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.
- Jácome Villavicencio, E. D., Pachano-Zurita, A. C. (2023). El período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 6-14. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/631/625>