



CORTE CONSTITUCIONAL DECLARA LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO EMERGENTE EN LA LEY DE APOYO HUMANITARIO

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante sentencia 49-20-IN/25 declara inconstitucional parte del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por considerarlo contradictorio a los principios constitucionales que protegen los derechos laborales.

El articulado trata sobre el contrato emergente, una modalidad contractual que fue implementada como medida para enfrentar la crisis sanitaria derivada del COVID-19. El contrato emergente permite la contratación de trabajadores bajo condiciones especiales con una duración de hasta un año, renovable por una ocasión, con causales de terminación más flexibles para los empleadores.

La Corte Constitucional fundamenta que es inconstitucional la frase “o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador” del artículo 19 por los siguientes motivos:

1. **Violación del principio de intangibilidad de los derechos laborales:** Se consideró que el contrato emergente generaba desestabilidad en el empleo al permitir la terminación unilateral sin indemnización en ciertos casos.
2. **Prohibición de regresividad en derechos fundamentales:** La figura del contrato emergente representaba un retroceso en la protección laboral, al modificar las condiciones de estabilidad laboral y disminuir las garantías del trabajador.
3. **Inseguridad jurídica:** La falta de claridad en los criterios de terminación de este contrato generaba incertidumbre para los trabajadores, afectando su derecho al trabajo digno.

Pese a los fundamentos de la Corte Constitucional, el contrato emergente continúa vigente bajo las siguientes características:

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

La Corte Constitucional reafirma que este tipo de contrato no se encuentra temporalmente limitado a la pandemia del COVID-19, sino que puede celebrarse para situaciones emergentes en el giro del negocio. Por otro lado, llama la atención al Ministerio del Trabajo para que supervise la real justificación del empleador en el empleo de este tipo de contrato a fin de evitar su uso indiscriminado.

CONSIDERACIONES

De acuerdo con el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el contrato emergente puede finalizar por el vencimiento de su plazo de un año, el cual es renovable una única vez por el mismo período. En este caso, únicamente se pagaría la bonificación por desahucio. Además, es importante destacar que, según el artículo 15 del Código de Trabajo, el período de prueba no aplica a los contratos emergentes, ya que esta disposición está reservada exclusivamente para los contratos indefinidos.

Recordamos que existen otras modalidades contractuales, aprobadas por el Código de Trabajo o Acuerdo Ministerial que ofrecen flexibilidad en términos de duración y jornada laboral, permitiendo al empleador ajustar la contratación según las necesidades específicas del negocio y también costos laborales menores en comparación al contrato indefinido, en sentido de indemnización por despido:

- 1. Contrato Productivo** (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220): Este contrato permite la contratación por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizar. Ofrece flexibilidad en la jornada laboral, que puede ser continua o discontinua, adaptándose a las necesidades del empleador. Además, facilita la adaptación a las demandas del mercado y la optimización de recursos humanos.
- 2. Contrato Turístico y Cultural** (Acuerdo Ministerial MDT-2020-221): Este contrato permite jornadas laborales adaptadas a eventos específicos y temporadas altas, lo que beneficia al empleador al ajustar la contratación según la demanda estacional.
- 3. Contrato de Emprendimiento** (Acuerdo Ministerial MDT-2020-222): Este contrato ofrece condiciones laborales flexibles que facilitan la adaptación a las necesidades cambiantes de nuevos negocios, permitiendo a los empleadores gestionar recursos humanos de manera eficiente durante las fases iniciales del emprendimiento.
- 4. Contrato Joven y de Formación** (Acuerdo Ministerial MDT-2020-223): Este contrato destina a la contratación de jóvenes de hasta 26 años que se encuentren en formación académica. Permite combinar trabajo y formación.