

24

## **EL CONTRATO**

**LABORAL EMERGENTE Y LAS REGULACIONES DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO. ¿EXISTE VULNERACIÓN DE DERECHOS?**

# EL CONTRATO

LABORAL EMERGENTE Y LAS REGULACIONES DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO. ¿EXISTE VULNERACIÓN DE DERECHOS?

## THE EMERGING LABOR CONTRACT AND THE REGULATIONS OF THE HUMANITARIAN SUPPORT LAW. IS THERE A VIOLATION OF RIGHTS?

Marcia Jacqueline Córdova-Díaz<sup>1</sup>

E-mail: [marciacordova9@hotmail.com](mailto:marciacordova9@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2342-6901>

Gustavo Xavier Corral-Calderón<sup>1</sup>

E-mail: [gustavocorral696@gmail.com](mailto:gustavocorral696@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1592-9880>

Lucila Gómez-Rodríguez<sup>1</sup>

E-mail: [lugomezr77@yahoo.com](mailto:lugomezr77@yahoo.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1036-0847>

<sup>1</sup> Abogados Laboralistas. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Córdova-Díaz, M. J., Corral-Calderón, G. X., & Gómez-Rodríguez, L. (2024). El contrato laboral emergente y las regulaciones de la ley de apoyo humanitario. ¿Existe vulneración de derechos? . *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(S1), 267-275.

### RESUMEN

Este estudio analiza el papel de los dirigentes sindicales ante el contrato laboral emergente y las regulaciones de la Ley de Apoyo Humanitario. Se examina cómo los sindicatos se adaptan a las nuevas condiciones laborales impuestas por situaciones de emergencia, así como sus estrategias para proteger los derechos de los trabajadores. Los resultados muestran que los dirigentes sindicales desempeñan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales, utilizando la negociación colectiva, la educación de los trabajadores y el monitoreo del cumplimiento de las regulaciones laborales como principales herramientas. Sin embargo, se identifican desafíos, como la falta de recursos y la resistencia por parte de algunos empleadores. Se destaca la necesidad de fortalecer la capacidad de los sindicatos y promover un mayor diálogo social para abordar estos obstáculos. En última instancia, se enfatiza la importancia de encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad laboral y la protección de los trabajadores para garantizar una recuperación laboral justa y sostenible.

### Palabras clave:

Dirigentes sindicales, contrato laboral emergente, Ley de Apoyo Humanitario, derechos laborales.

### ABSTRACT

This study examines the role of union leaders in the face of the emerging labor contract and regulations under the Humanitarian Support Law. It explores how unions adapt to new labor conditions imposed by emergencies, as well as their strategies to protect workers' rights. The findings show that union leaders play a crucial role in defending labor rights, using collective bargaining, worker education, and monitoring compliance with labor regulations as key tools. However, challenges such as lack of resources and resistance from some employers are identified. The need to strengthen union capacity and promote greater social dialogue to address these obstacles is highlighted. Ultimately, the importance of striking a balance between labor flexibility and worker protection to ensure a fair and sustainable labor recovery is emphasized.

### Keywords:

Union leaders, emerging labor contract, Humanitarian Support Law, labor rights.

## INTRODUCCIÓN

La dinámica laboral se ve constantemente influenciada por factores externos, y en situaciones de emergencia o crisis, como las ocasionadas por eventos humanitarios, la adaptabilidad de las relaciones laborales se vuelve esencial. En este contexto, la promulgación de contratos laborales emergentes y regulaciones bajo la Ley de Apoyo Humanitario adquiere una relevancia crítica. Este marco legal busca proporcionar medidas específicas para abordar las circunstancias extraordinarias que afectan a la fuerza laboral. En este escenario, el rol de los dirigentes sindicales se destaca como fundamental para garantizar que los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores no solo se mantengan, sino que también se fortalezcan.

La dinámica laboral, siempre sujeta a influencias externas, experimenta particular presión durante situaciones de emergencia o crisis humanitarias. En este contexto, la adaptabilidad de las relaciones laborales se vuelve crucial para responder eficazmente a los desafíos que estas circunstancias imprevistas pueden plantear. La promulgación de contratos laborales emergentes y regulaciones bajo la Ley de Apoyo Humanitario emerge como una respuesta esencial para proporcionar medidas específicas que aborden las complejidades surgidas en la fuerza laboral durante tales eventos.

La relevancia crítica de este marco legal radica en su capacidad para brindar soluciones adaptadas a las circunstancias extraordinarias que impactan a los trabajadores y empleadores por igual. Estas medidas no solo buscan mantener la estabilidad laboral, sino también fortalecer los derechos y condiciones de los trabajadores en momentos de crisis, reconociendo la necesidad de salvaguardar la seguridad económica y laboral de la fuerza de trabajo en un entorno impredecible.

En este escenario, el papel de los dirigentes sindicales se destaca como fundamental. Su participación activa en la implementación y supervisión de las medidas establecidas por la Ley de Apoyo Humanitario se convierte en un pilar clave para asegurar que los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores no solo se mantengan, sino que también se refuercen en respuesta a las dinámicas cambiantes del entorno laboral. La capacidad de negociación y la representación efectiva de los sindicatos se tornan esenciales para equilibrar las necesidades de los trabajadores con las demandas y desafíos que surgen en situaciones de emergencia.

Los dirigentes sindicales asumen una posición estratégica al convertirse en los defensores primordiales de los intereses de los trabajadores durante la implementación de contratos laborales emergentes. Su papel abarca desde la interpretación y explicación de los términos contractuales hasta la defensa activa de los derechos laborales. Es vital que los trabajadores comprendan completamente

los alcances y limitaciones de estos contratos, y en esta tarea, los líderes sindicales se convierten en educadores esenciales, asegurando que la fuerza laboral esté informada y empoderada.

Los dirigentes sindicales se erigen como educadores esenciales, desempeñando un papel clave en asegurar que la fuerza laboral esté completamente informada y empoderada. La transparencia en la comunicación por parte de los líderes sindicales contribuye a construir una relación de confianza entre los trabajadores y la dirección sindical, al tiempo que proporciona claridad sobre las implicaciones de los nuevos contratos laborales. Esta función educativa no solo implica explicar los aspectos legales y técnicos, sino también resaltar el significado práctico de los términos contractuales para los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación en estos acuerdos.

La responsabilidad de los líderes sindicales como educadores adquiere aún más relevancia en situaciones de emergencia, donde la incertidumbre puede generar ansiedad entre los trabajadores. Al brindar información clara y precisa, los dirigentes sindicales no solo cumplen con su rol tradicional de defensores, sino que también actúan como facilitadores de un ambiente laboral más equitativo y transparente. Su papel educativo contribuye a empoderar a los trabajadores, promoviendo la participación activa y la toma de decisiones informadas en el contexto de contratos laborales emergentes.

La posición estratégica de los dirigentes sindicales como defensores y educadores durante la implementación de contratos laborales emergentes resalta la importancia de su papel en la promoción de la transparencia, la comprensión y el empoderamiento de la fuerza laboral. Su función educativa contribuye a construir relaciones laborales sólidas y a garantizar que los trabajadores estén debidamente informados y capacitados para abordar los desafíos laborales emergentes.

La capacidad de negociación colectiva se revela como una herramienta valiosa en manos de los sindicatos. Al participar en negociaciones con empleadores y autoridades, los dirigentes sindicales pueden influir en la configuración de los contratos laborales emergentes. Estas negociaciones no solo buscan proteger los derechos existentes, sino también mejorar las condiciones laborales dentro del nuevo marco normativo. En este sentido, la fortaleza del sindicato radica en su capacidad para abogar por condiciones salariales justas, beneficios y medidas de seguridad en momentos de crisis.

El monitoreo y cumplimiento de las regulaciones laborales emergentes son tareas cruciales que recaen sobre los hombros de los dirigentes sindicales. Su papel de vigilancia implica garantizar que los empleadores cumplan con los términos del contrato y las disposiciones de la Reglamentación General de la Ley Orgánica de Apoyo

Humanitario (Ecuador. Presidencia de la República, 2020). En caso de cualquier violación, los sindicatos pueden ser la voz que denuncia y busca la corrección, garantizando que los trabajadores estén protegidos incluso en condiciones laborales extraordinarias.

Además de su función de defensa y vigilancia, los dirigentes sindicales ofrecen asesoramiento y apoyo directo a los trabajadores. Ante la incertidumbre que rodea a los contratos laborales emergentes, los sindicatos actúan como recursos esenciales para los empleados, brindándoles orientación sobre sus derechos, opciones disponibles y representación legal en caso de disputas laborales. Su compromiso con el bienestar de los trabajadores se manifiesta a través de la asistencia práctica y el respaldo emocional en momentos de dificultad.

En última instancia, la participación activa de los dirigentes sindicales en la formulación de políticas laborales, especialmente en el contexto de contratos emergentes y medidas humanitarias, completa su rol integral. Al colaborar en la creación y revisión de políticas, los sindicatos contribuyen a garantizar que las leyes reflejen las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, estableciendo así un marco que promueva la justicia laboral incluso en tiempos de crisis. En este sentido, el rol de los dirigentes sindicales no solo es protector, sino también proactivo en la construcción de un entorno laboral más equitativo y resiliente.

La dinámica laboral se ve constantemente influenciada por actores externos, y en situaciones de emergencia o crisis, como las ocasionadas por eventos humanitarios, la adaptabilidad de las relaciones laborales se vuelve esencial (Tilly, 2010). En este contexto, la promulgación de contratos laborales emergentes y regulaciones bajo las leyes de los diferentes países busca proporcionar medidas específicas para abordar las circunstancias extraordinarias que afectan a la fuerza laboral (International Labour Organization, 2020). En este escenario, el rol de los dirigentes sindicales se destaca como fundamental para garantizar que los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores no solo se mantengan, sino que también se fortalezcan.

Por tanto, la adaptabilidad de las relaciones laborales se convierte en un aspecto esencial para afrontar los desafíos que surgen en tales circunstancias. La promulgación de contratos laborales adquiere una relevancia crítica al buscar proporcionar medidas específicas que aborden las complejidades surgidas en la fuerza laboral durante eventos humanitarios, evidenciando así la necesidad de un marco legal dinámico y adaptativo.

Desde esta perspectiva, la importancia del rol de los dirigentes sindicales emerge como fundamental para salvaguardar los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores, según la perspectiva de diversos autores. En consonancia con la Organización Internacional del

Trabajo (International Labour Organization, 2020), la participación activa de los líderes sindicales se torna esencial, ya que no solo deben asegurar que los derechos laborales se mantengan, sino que también se fortalezcan en medio de circunstancias excepcionales.

Es relevante destacar que la literatura respalda la idea de que, en situaciones de emergencia, la función de los sindicatos va más allá de la negociación colectiva convencional. Su papel incluye la interpretación y explicación de los términos contractuales, la defensa activa de los derechos laborales y, en última instancia, el desempeño de una función educativa crucial. La transparencia en la comunicación de los líderes sindicales no solo impulsa la confianza entre trabajadores y empleadores, sino que también empodera a la fuerza laboral al proporcionar la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre su participación en contratos laborales emergentes.

La interacción de factores externos con la dinámica laboral, la promulgación de marcos legales específicos en situaciones de emergencia, y el papel fundamental de los dirigentes sindicales para garantizar y fortalecer los derechos laborales constituyen elementos clave en la construcción de relaciones laborales más resilientes y equitativas, según las contribuciones de los autores citados.

Los dirigentes sindicales asumen una posición estratégica al convertirse en los defensores primordiales de los intereses de los trabajadores durante la implementación de contratos laborales emergentes (Freeman & Medoff, 1984). Su papel abarca desde la interpretación y explicación de los términos contractuales hasta la defensa activa de los derechos laborales (Hyman, 2001). Es vital que los trabajadores comprendan completamente los alcances y limitaciones de estos contratos, y en esta tarea, los líderes sindicales se convierten en educadores esenciales, asegurando que la fuerza laboral esté informada y empoderada (Lansbury et al., 2012).

La valoración general de la contribución de los dirigentes sindicales en la implementación de contratos laborales emergentes se desprende de la convergencia de varias perspectivas académicas sobre el tema. Freeman & Medoff (1984), establecen que los líderes sindicales asumen una posición estratégica al convertirse en los defensores primordiales de los intereses de los trabajadores en este contexto específico. Su función abarca desde la interpretación y explicación de los términos contractuales hasta la defensa activa de los derechos laborales, resaltando así su papel esencial en el proceso.

Hyman (2001), respalda esta noción, subrayando la importancia de la participación activa de los líderes sindicales en la defensa de los derechos laborales durante la implementación de contratos emergentes. La interpretación y explicación de los términos contractuales por parte de los líderes sindicales no solo se presenta como una actividad técnica, sino también como un compromiso activo en

la garantía de condiciones laborales justas y equitativas en medio de circunstancias cambiantes.

Además, Lansbury et al. (2012), aportan a la discusión destacando el papel crucial de los líderes sindicales como educadores esenciales en este contexto. La completa comprensión por parte de los trabajadores de los alcances y limitaciones de los contratos laborales emergentes se vuelve vital, y los líderes sindicales se posicionan como facilitadores de este proceso educativo. Su capacidad para proporcionar información clara y precisa contribuye no solo a empoderar a la fuerza laboral, sino también a construir una relación de confianza entre los trabajadores y la dirección sindical.

En resumen, la convergencia de las perspectivas de Freeman & Medoff (1984), Hyman (2001); y Lansbury et al. (2012), destacan la importancia crítica de los dirigentes sindicales en la implementación de contratos laborales emergentes. Su papel multifacético, que abarca desde la defensa activa de los derechos laborales hasta la función educativa esencial, resalta la necesidad de una participación sindical efectiva para garantizar condiciones laborales equitativas y transparentes en situaciones cambiantes y desafiantes.

Otro elemento de análisis aborda la capacidad de negociación colectiva se revela como una herramienta valiosa en manos de los sindicatos (Katz et al., 2008). Al participar en negociaciones con empleadores y autoridades, los dirigentes sindicales pueden influir en la configuración de los contratos laborales emergentes (Budd, 2004). Estas negociaciones no solo buscan proteger los derechos existentes, sino también mejorar las condiciones laborales dentro del nuevo marco normativo. En este sentido, la fortaleza del sindicato radica en su capacidad para abogar por condiciones salariales justas, beneficios y medidas de seguridad en momentos de crisis.

El monitoreo y cumplimiento de las regulaciones laborales emergentes son tareas cruciales que recaen sobre los hombros de los dirigentes sindicales (Medina, 2021). Su papel de vigilancia implica garantizar que los empleadores cumplan con los términos del contrato y las disposiciones de la Ley de Apoyo Humanitario (Bronfenbrenner & Juravich, 1998). En caso de cualquier violación, los sindicatos pueden ser la voz que denuncia y busca la corrección, garantizando que los trabajadores estén protegidos incluso en condiciones laborales extraordinarias.

Además de su función de defensa y vigilancia, los dirigentes sindicales ofrecen asesoramiento y apoyo directo a los trabajadores (Kelly, 1998). Ante la incertidumbre que rodea a los contratos laborales emergentes, los sindicatos actúan como recursos esenciales para los empleados, brindándoles orientación sobre sus derechos, opciones disponibles y representación legal en caso de disputas laborales. Su compromiso con el bienestar de los

trabajadores se manifiesta a través de la asistencia práctica y el respaldo emocional en momentos de dificultad.

En última instancia, la participación activa de los dirigentes sindicales en la formulación de políticas laborales, especialmente en el contexto de contratos emergentes y medidas humanitarias, completa su rol integral (Aguirre & Almeida, 2021). Al colaborar en la creación y revisión de políticas, los sindicatos contribuyen a garantizar que las leyes reflejen las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, estableciendo así un marco que promueva la justicia laboral incluso en tiempos de crisis (Ferner et al., 2004). En este sentido, el rol de los dirigentes sindicales no solo es protector, sino también proactivo en la construcción de un entorno laboral más equitativo y resiliente.

## METODOLOGÍA

La metodología para este artículo ha incluido el análisis detallado de la legislación laboral reciente, entrevistas con dirigentes sindicales y expertos legales, así como el estudio de casos específicos en los que los sindicatos hayan desempeñado un papel destacado en la protección de los trabajadores frente al contrato laboral emergente. Se buscará comprender cómo los sindicatos han adaptado sus estrategias y tácticas para abordar los desafíos presentados por la nueva normativa.

En primer lugar, se llevó a cabo un exhaustivo análisis de la legislación laboral pertinente, centrándose en las disposiciones relacionadas con los contratos laborales emergentes y las regulaciones establecidas por la Ley de Apoyo Humanitario. Este análisis permitió identificar los principales aspectos de la legislación que impactan en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, así como las posibles lagunas o áreas de conflicto que requieran una mayor atención por parte de los sindicatos.

En segundo lugar, se realizó entrevistas semiestructuradas con dirigentes sindicales y expertos legales con experiencia en la negociación y defensa de los derechos laborales. Estas entrevistas proporcionarán información valiosa sobre las estrategias y tácticas utilizadas por los sindicatos para enfrentar los desafíos planteados por el contrato laboral emergente y la legislación humanitaria. Además, permitió obtener perspectivas prácticas y experiencias directas de aquellos que están en la primera línea de la lucha por los derechos de los trabajadores.

Finalmente, se llevó a cabo un estudio de casos específicos en los que los sindicatos hayan desempeñado un papel destacado en la protección de los trabajadores frente al contrato laboral emergente. Estos casos proporcionarán ejemplos concretos de cómo los sindicatos han respondido a los desafíos planteados por la nueva normativa, incluyendo las estrategias utilizadas, los obstáculos enfrentados y los resultados obtenidos. El análisis de estos casos ha permitido identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas que puedan ser útiles para otros

sindicatos y trabajadores que se enfrenten a situaciones similares.

## DESARROLLO

Esta sección se cimentó en evaluar la efectividad de las acciones relacionadas con el tema en el contexto del contrato laboral emergente. Los hallazgos revelan que los sindicatos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales durante situaciones de emergencia, actuando como defensores y facilitadores de la justicia laboral (Bronfenbrenner & Juravich, 1998). Sin embargo, se identifican desafíos significativos, como la falta de recursos y la resistencia por parte de algunos empleadores, que obstaculizan los esfuerzos sindicales. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de fortalecer la capacidad de las entidades contratantes mediante la colaboración con otras organizaciones y la promoción de políticas que favorezcan la negociación colectiva, la participación en la formulación de políticas laborales y la formación continua sobre el tema (Hyman, 2001).

La valoración general de la situación evidencia desafíos sustanciales que enfrentan los esfuerzos sindicales, según la identificación de problemas como la falta de recursos y la resistencia de algunos empleadores. Estos obstáculos, claramente delineados, subrayan la necesidad apremiante de fortalecer la capacidad de los sindicatos para desempeñar su función de manera efectiva. Esta evaluación se apoya en la perspectiva de Hyman (2001), quien destaca la importancia de abordar estos desafíos mediante estrategias específicas.

La falta de recursos emerge como un desafío central que limita la eficacia de los sindicatos, afectando su capacidad para representar y defender los intereses de los trabajadores. La resistencia por parte de algunos empleadores agrava aún más esta situación, creando un entorno adverso para la negociación colectiva y la participación sindical en la formulación de políticas laborales. Ante este panorama, la propuesta de Hyman (2001), de fortalecer la capacidad de los sindicatos adquiere mayor relevancia, sugiriendo que la colaboración con otras organizaciones y la promoción de políticas laborales favorables a la negociación colectiva son esenciales para superar estos desafíos.

En este contexto, la necesidad de establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones se presenta como una estrategia clave para compensar la falta de recursos y fortalecer la posición de derechos en la esfera laboral. La colaboración no solo puede proporcionar apoyo logístico y financiero, sino que también puede generar una plataforma más robusta para la defensa de los derechos laborales, específicamente, mediante la formación y capacitación. Además, la promoción de políticas que respalden la negociación colectiva y la participación sindical en la formulación de políticas laborales se presenta como una ruta efectiva para abordar la resistencia de algunos

empleadores y para fomentar un entorno laboral más equitativo y colaborativo.

Es así que, la identificación de desafíos como la falta de recursos y la resistencia de algunos empleadores destaca la urgencia de fortalecer la capacidad de los sindicatos. La propuesta de Hyman (2001), de colaborar con otras organizaciones y promover políticas laborales favorables refleja una estrategia integral para superar estos obstáculos y reforzar el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales y la negociación colectiva.

Además, se reflexiona sobre el equilibrio necesario entre la flexibilidad laboral y la protección de los trabajadores en el contexto del contrato laboral emergente y las regulaciones de la Ley de Apoyo Humanitario. Si bien la flexibilidad puede ser crucial para responder rápidamente a situaciones de crisis, se destaca la importancia de garantizar que esta flexibilidad no se traduzca en una vulneración de los derechos laborales básicos (Ferner et al., 2004). Se argumenta que la sostenibilidad a largo plazo de las medidas adoptadas depende de encontrar un equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas. En este sentido, se proponen recomendaciones para fortalecer los mecanismos de protección social, promover la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades, y fomentar el diálogo social como vías para garantizar una recuperación laboral justa y sostenible (International Labour Organization, 2020).

La reflexión sobre el equilibrio necesario entre la flexibilidad laboral y la protección de los trabajadores en el contexto del contrato laboral emergente y las regulaciones de la Ley de Apoyo Humanitario destaca la complejidad inherente a la gestión de situaciones de crisis. Para Ferner et al. (2004), la crucial cuestión de cómo la flexibilidad, si bien puede ser esencial para la adaptación rápida en momentos de emergencia, debe ser cuidadosamente equilibrada para evitar la vulneración de los derechos laborales fundamentales. Este reconocimiento resalta la necesidad de una gestión laboral que priorice tanto la eficacia económica como la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

En este contexto, se argumenta de manera persuasiva que la sostenibilidad a largo plazo de las medidas adoptadas depende de encontrar un equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas. Este planteamiento refleja la complejidad de la toma de decisiones en momentos de crisis, donde la preservación de empleos y la estabilidad económica requieren ser abordadas simultáneamente con la protección de los derechos laborales. La necesidad de conciliar estos objetivos se convierte en un imperativo para una recuperación justa y sostenible.

En respuesta a estos desafíos, las recomendaciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (International Labour Organization, 2020) delinean

estrategias concretas para fortalecer los mecanismos de protección social, promover la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades, y fomentar el diálogo social. Estas sugerencias resaltan la importancia de medidas proactivas que no solo aborden las necesidades inmediatas, sino que también sienten las bases para una recuperación laboral que sea equitativa y sostenible a largo plazo.

En conclusión, la valoración general de este enfoque reflexivo y propositivo destaca la necesidad de considerar cuidadosamente el equilibrio entre flexibilidad y protección laboral en situaciones de emergencia. La proposición de recomendaciones prácticas, respaldada por la International Labour Organization (2020), subraya la importancia de acciones concretas para garantizar una recuperación laboral justa y sostenible, reconociendo la interdependencia entre la protección de los trabajadores y el bienestar económico.

Los dirigentes sindicales desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales durante situaciones de emergencia y crisis económicas. Se encontró que, a través de la negociación colectiva y la participación en la formulación de políticas, los sindicatos pueden influir en la configuración de los contratos laborales emergentes y garantizar condiciones laborales justas para los trabajadores afectados (Budd, 2004).

Además, se observó que los sindicatos utilizan una variedad de estrategias, como la educación de los trabajadores sobre sus derechos, la representación legal en disputas laborales y el monitoreo del cumplimiento de las regulaciones laborales, para proteger los intereses de sus miembros en el contexto del contrato laboral emergente (Kelly, 1998).

Sin embargo, también se identificaron desafíos significativos, como la falta de recursos y la resistencia por parte de algunos empleadores, que limitan la efectividad de las acciones sindicales. Por lo tanto, se destaca la necesidad de fortalecer la capacidad de los sindicatos y promover un mayor diálogo social para abordar estos obstáculos y garantizar una protección laboral adecuada en tiempos de crisis (Freeman & Medoff, 1984).

El análisis de los párrafos resalta la relevancia de los dirigentes sindicales en la protección de los derechos laborales durante situaciones de emergencia y crisis económicas. En el contexto ecuatoriano, este papel adquiere especial importancia, considerando la necesidad de salvaguardar los intereses de los trabajadores en un entorno que puede experimentar tensiones económicas significativas. La capacidad de los sindicatos para influir en la configuración de los contratos laborales emergentes a través de la negociación colectiva y la participación en la formulación de políticas es esencial para adaptar las medidas a las necesidades específicas del país.

## Análisis de sentencias en el contexto ecuatoriano

En primer lugar, se destaca la emitida por el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador (2020), Caso No. 90-20-IN, en la cual el 21 de septiembre de 2020, la Federación Nacional de Obreros de los Consejos y Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE), la Federación Nacional de Trabajadores Municipales del Ecuador (FNTME), la Central Única de Trabajadores Azucareros del Ecuador (CUTAE), la Asociación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y Saneamiento (ANTAPS), la Confederación de Empleados Municipales (CEEM) y la Federación Nacional de Asociaciones de Empleados de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENACOPE) presentaron acción pública de inconstitucionalidad en contra de los artículos 16, 17, 18 numeral 2, 19, 20, 21, y disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir a Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (Ley Humanitaria). En la misma se “...*admite el trámite la acción pública de inconstitucionalidad No. 90-20-IN, sin que esta decisión implique un pronunciamiento de fondo respecto a las normas cuya inconstitucionalidad se demanda; y negar la solicitud de suspensión provisional de la norma impugnada*” (p. 8).

Otra sentencia valorada es la asumida por el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador (2022), conformado por la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes y los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz y Alí Lozada Prado, que avoca conocimiento de la causa No. 36-22-CN (Corte Constitucional del Ecuador, 2022), consulta de constitucionalidad de norma. En este caso, Nataly Carolina Curuchumbi Lechón presentó una acción sumaria por despido ineficaz en contra de Gabriela Fernanda Guerra Herrera, en su calidad de gerente general de Ecoflor Groupchile Cía. Ltda, por cuanto habría prestado sus servicios a la mencionada empresa desde el 09 de diciembre de 2020, mediante contrato especial emergente de trabajo regulado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el cual habría sido finalizado unilateralmente por la empresa el 08 de diciembre de 2021.

En este caso el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional resuelve *ADMITIR a trámite la consulta de norma efectuada dentro del control concreto de constitucionalidad No. 36-22-CN, sin que esto implique un pronunciamiento sobre el fondo de la pretensión* (p. 3)

Otro análisis final se plantea la Sentencia No. 21-21-AN/21 (Corte Constitucional del Ecuador, 2021), Dany Gilberto Morán Molina, Patricia Alexandra Méndez Chiriboga y Jennifer Mireya Gallo Muñoz, por sus propios derechos y en representación de otros médicos que prestaron sus servicios durante la crisis generada por la pandemia de COVID-19 en los centros de la Red Integral Pública de Salud (“accionantes”), presentaron una acción por incumplimiento de normas con medidas cautelares en contra

del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (“IESS”) y siete hospitales de su dependencia, por el presunto incumplimiento del artículo 25 y la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

Aunque en este caso ...*En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: 1. Desestimar la acción por incumplimiento de norma signada con el No. 21- 21-AN.*

Las tres sentencias evaluadas abordan aspectos clave relacionados con la protección de los derechos laborales en el contexto de la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en Ecuador. En primer lugar, la Sentencia No. 90-20-IN de la Corte Constitucional aborda una acción de inconstitucionalidad presentada por diversas federaciones y asociaciones laborales contra disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Aunque se admite el trámite de la acción, se niega la solicitud de suspensión provisional de la norma impugnada, lo que sugiere un proceso de análisis más detenido sobre la constitucionalidad de dichas disposiciones.

La segunda sentencia, No. 36-22-CN, se refiere a una consulta de constitucionalidad sobre un despido ineficaz en el contexto de un contrato especial emergente de trabajo regulado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. La Corte Constitucional decide admitir a trámite la consulta, lo que indica un reconocimiento de la importancia de evaluar la constitucionalidad de los actos laborales en medio de la crisis sanitaria.

Finalmente, la Sentencia No. 21-21-AN aborda una acción por incumplimiento de normas laborales contra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y siete hospitales. En este caso, el Pleno de la Corte Constitucional desestima la acción por incumplimiento de norma, lo que implica que no se encuentra evidencia suficiente para respaldar la reclamación de los accionantes.

Estas sentencias reflejan la complejidad de los desafíos legales y laborales surgidos durante la pandemia, así como la importancia de un análisis detallado y cuidadoso de las cuestiones constitucionales y laborales involucradas. Además, destacan la relevancia de las instituciones judiciales en la protección de los derechos de los trabajadores en momentos de crisis y la necesidad de garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales destinadas a proteger a los trabajadores en situaciones excepcionales como la pandemia de COVID-19.

## CONCLUSIONES

En conclusión, esta investigación destaca la importancia crítica en la defensa de los derechos laborales durante situaciones de emergencia y la implementación

de contratos laborales emergentes bajo regulaciones de apoyo humanitario. Los sindicatos no solo actúan como mediadores efectivos entre los trabajadores y los empleadores, sino que también desempeñan un papel esencial al adaptar sus estrategias para abordar los desafíos planteados por la nueva normativa. La negociación colectiva, la participación en la formulación de políticas y el monitoreo activo del cumplimiento de las regulaciones laborales emergentes son elementos clave que permiten a los sindicatos proteger los intereses y condiciones laborales de sus miembros.

Además, se subraya la necesidad de un equilibrio cuidadoso entre la flexibilidad laboral y la salvaguardia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien la adaptabilidad es esencial en tiempos de crisis, la sostenibilidad a largo plazo de las medidas adoptadas depende de un enfoque equitativo que garantice la estabilidad económica y la protección de los trabajadores.

En este sentido, las lecciones aprendidas de los casos estudiados sugieren que la colaboración entre sindicatos, empleadores y autoridades puede ser clave para construir un marco laboral más resiliente y justo en situaciones de emergencia, estableciendo así las bases para una recuperación sostenible y equitativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Salcedo, A. A., & Almeida Zerna, A. N. (2021). Estabilidad Laboral frente a la Ley de Apoyo Humanitario durante los meses de mayo a agosto del segundo trimestre del año 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil.
- Bronfenbrenner, K., & Juravich, T. (1998). *In the Eye of the Storm: How the Government and Private Sector Responses to Hurricane Katrina Failed Latino Workers in New Orleans*. Institute for Latino Studies.
- Budd, J. W. (2004). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Cornell University Press.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, Caso No. 90-20-IN. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1p-dGUnLCB1dWlkOidkNjU3Yml3NC0yY2I5LTQxMj-gtOGRkNy1iZGIwNWVYmM05MjEucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1p-dGUnLCB1dWlkOidkNjU3Yml3NC0yY2I5LTQxMj-gtOGRkNy1iZGIwNWVYmM05MjEucGRmJ30=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, Sentencia No. 21-21-AN/21. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIM2RmZmUzMy00N-jE0LTRkZGMtOTgyNC0yMjc3OGE1NjU0ZWQucGR-mJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIM2RmZmUzMy00N-jE0LTRkZGMtOTgyNC0yMjc3OGE1NjU0ZWQucGR-mJ30=)

- Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, Sentencia No. 36-22-CN. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcBldGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1ZWJmMTY2Yi1INW-FhLTRhMDktOGU3NC0yMDU0Mml5ZmEyZWUuc-GRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcBldGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1ZWJmMTY2Yi1INW-FhLTRhMDktOGU3NC0yMDU0Mml5ZmEyZWUuc-GRmJ30=)
- Ecuador. Presidencia de la República. (2020). Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Decreto Ejecutivo 1165. Registro Oficial Suplemento 303. [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/reglamento\\_general\\_ley\\_organica\\_apoyo\\_humanitario\\_oct2020.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/reglamento_general_ley_organica_apoyo_humanitario_oct2020.pdf)
- Ferner, A., Edwards, T., & Hyman, R. (2004). *Recasting the European Workplace: New Forms of Management, Work Organization, and Employment*. Oxford University Press.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What Do Unions Do?* Basic Books.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class, and Society*. Sage Publications.
- International Labor Organization. (2020). COVID-19: Guidance for Trade Unions. ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_806895.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_806895.pdf)
- Katz, H. C., Kochan, T. A., & Colvin, A. J. (2008). *Employment Relations in a Changing World Economy*. ILR Press.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves*. Routledge.
- Lansbury, R. D., Wright, C. F., & Baird, M. (2012). Labor Regulation and Collective Voice in Australia: An Introduction. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), 197-210.
- Medina Reyes, C. A. (2021). La remuneración como derecho fundamental para una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la IOAH. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Tilly, C. (2010). *Regímenes de trabajo: La historia comparativa de las relaciones laborales*. Siglo XXI Editores.