UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

(FACAE)

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

"LA URGENCIA EXTRAORDINARIA Y LA NECESIDAD DE INMEDIATO AUXILIO COMO EXCEPCIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL. INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURIDICA Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO".

Trabajo de titulación previo a la obtención del título en Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica de Ecuador.

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

- Protección jurídica de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.
- Garantías y principios del Derecho al Trabajo.

AUTOR:

Wilmer Javier Pazmiño Caiza

DIRECTOR

Dr. José Eladio Coral. Msc

Ibarra-Ecuador 2026

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Pazmiño Caiza Wilmer Javier

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"LA URGENCIA EXTRAORDINARIA Y LA NECESIDAD DE INMEDIATO AUXILIO COMO EXCEPCIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL. INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO"
AUTOR (ES):	Wilmer Javier Pazmiño Caiza
FECHA: DD/MM/AAAA	29/05/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	[X] **PREGRADO** [ ] **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	Abogado de la República del Ecuador
DIRECTOR /ASESOR:	Director: Dr. José Eladio Coral. Msc. Asesor: Dra. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. Msc.

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 29 días del mes de mayo del 2026

EL AUTOR:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
WILMER JAVIER PAZMIÑO CAIZA

WILMER JAVIER PAZMIÑO CAIZA

CERTIFICACIÓN DIRECTOR TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 29 de mayo del 2026

Dr. José Eladio Coral. Msc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

CÉRTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes

(f) 

Dr. José Eladio Coral. Msc.

C.C: 1000760932

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El comité calificador del trabajo de integración curricular **"LA URGENCIA EXTRAORDINARIA Y LA NECESIDAD DE INMEDIATO AUXILIO COMO EXCEPCIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL. INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO"** Elaborado por Wilmer Javier Pazmiño Caiza, previo a la obtención del título de Abogado de la República del Ecuador. Aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte.

(f) Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOSE ELADIO CORAL .

Director

Dr. José Eladio Coral. Msc.

C.C: 1000760932

(f) Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ALEXANDRA ELIZABETH RESTREPO SANCHEZ

Asesora

Dra. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. Msc.

C.C: 1003200654

Dedicatoria

Me dedico este trabajo a mí mismo, por la valentía de continuar aun cuando el camino parecía difícil, por no rendirme en los momentos de cansancio, incertidumbre y desesperación, y por demostrarme que la disciplina, la constancia y la fe pueden convertir los sueños en realidad.

Detrás de cada página escrita existen noches largas, sacrificios silenciosos, metas aplazadas y momentos en los que todo parecía imposible; sin embargo, también existe una versión de mí que decidió levantarse una y otra vez, seguir adelante y luchar por construir un mejor futuro.

Me dedico este logro por cada obstáculo superado, por cada caída que me enseñó a ser más fuerte y por cada sacrificio realizado para llegar hasta aquí. Porque nadie conoce realmente todo lo que tuve que enfrentar para alcanzar esta meta, y aun así nunca abandoné aquello que un día soñé conseguir.

Este trabajo representa más que un requisito académico; representa esfuerzo, crecimiento, madurez y la prueba de que los límites muchas veces solo existen en la mente de quien deja de creer en sí mismo.

Hoy puedo mirar atrás y sentir orgullo de todo el camino recorrido, porque cada paso, por pequeño que pareciera, me acercó al profesional y a la persona que quiero llegar a ser.

Y aunque este sea un logro importante, también es el inicio de metas aún más grandes.

Javier Pazmiño

Agradecimiento

Hoy culmina una etapa que representa años de esfuerzo, sacrificio, aprendizaje y crecimiento personal. Por ello, mi primer agradecimiento es para Dios, por haber guiado cada uno de mis pasos, darme fortaleza en los momentos difíciles y permitirme llegar hasta aquí con salud, fe y determinación.

A mi esposa e hijos, quienes se convirtieron en la luz de mis días y en la razón más grande para nunca rendirme. Todo este esfuerzo tiene como propósito construir un mejor futuro y ser un ejemplo de perseverancia y superación para su vida.

A mi familia, gracias por ser mi refugio, mi impulso y mi mayor motivación. Por cada palabra de aliento, por la paciencia, el apoyo incondicional y por creer en mí incluso cuando el camino parecía difícil. Este logro también les pertenece, porque detrás de cada meta alcanzada siempre estuvieron ustedes acompañándome.

Expreso un agradecimiento muy especial al Dr. José Eladio Coral, director de esta investigación, por su paciencia, orientación y acompañamiento académico durante el desarrollo de este trabajo. Sus conocimientos, observaciones y apoyo fueron fundamentales para fortalecer esta investigación y culminarla con éxito.

A la Universidad Técnica del Norte y a cada uno de los docentes que formaron parte de mi formación profesional, gracias por compartir sus enseñanzas y contribuir a la construcción de mi camino en el Derecho.

Finalmente, agradezco a todas las personas que estuvieron presentes en este proceso, acompañándome de distintas maneras y recordándome que los sueños sí se cumplen cuando se trabaja con dedicación y constancia.

Javier Pazmiño

Índice general

CERTIFICACIÓN DIRECTOR TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR .....
Dedicatoria.....
Agradecimiento .....
Índice general .....
Resumen .....
Abstract.....
Introducción..... 1
Problema..... 2
Objetivos de la investigación..... 4
Objetivo general..... 4
Objetivos específicos 4
Pregunta de investigación..... 4
Justificación de la investigación 5
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO 7
1.- Marco teórico o estado del arte..... 7
1.1. Libertad de contractual 7
1.1.1. Antecedentes..... 7
1.1.2 Conceptualización..... 8
1.1.3. Alcance y excepciones de la libertad contractual 10
1.1.4. La libertad contractual en la legislación ecuatoriana..... 13
1.1.5. La libertad contractual en el sistema internacional..... 15
1.1.6. La “urgencia extraordinaria” y la “necesidad de auxilio inmediato” como excepciones a la libertad contractual 19
1.1.7. El derecho al trabajo en Ecuador 22
1.1.8. Modalidades de trabajo..... 25
1.1.9. Limitaciones al ejercicio del Derecho al trabajo..... 27
1.1.10 principios fundamentales en el Derecho laboral ecuatoriano 30
1.1.11. La seguridad jurídica como garantía de la libertad de contratación 33
1.1.12.- Libertad de trabajo y excepciones legales en el Artículo 3 del código de trabajo del Ecuador. 36
1.1.13.- Jurisprudencia relevante 39
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO..... 42
2.1.- Tipo de investigación 42

2.2.- Ubicación del lugar 43
2.3.- Materiales, técnicas e instrumentos 44
2.4.- Matriz de operacionalización de variables 46
2.5.- Procedimiento y análisis de datos 48
CAPITULO III. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 51
3.1. Resultados 51
3.2. Análisis de resultados 52
CONCLUSIONES 69
RECOMENDACIONES 70
BIBLIOGRAFÍA 71

Resumen

La investigación aborda la ambigüedad del artículo 3 del Código del Trabajo en lo relativo a “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”, cuya indefinición conceptual admite aplicaciones dispares y afecta la seguridad jurídica, la libertad de trabajo y la libertad de contratación. La investigación permite armonizar la desnaturalización del consentimiento que pueda comprometer la dignidad del trabajador, analizar el régimen interno y estándares internacionales, por ello, el objetivo general delimita las excepciones que comprometen la seguridad jurídica y el derecho a la libertad del trabajo y contrataciones. La investigación adopta un enfoque cualitativo jurídico-dogmático que permite analizar la jurisprudencia, doctrina y norma vigente mediante interpretaciones sistemáticas. La investigación dio como resultado la determinación de parámetros para evaluar la urgencia y necesidad en el ámbito laboral, siendo la prueba, motivación, competencia, evaluación de medidas menos lesivas, remuneración y condiciones que garanticen la dignidad humana del trabajador. Se concluye que, las medidas excepcionales del art. 3 del Código de Trabajo, son compatibles solo cuando garantizan el ejercicio de los derechos del trabajador, si en todo caso los vulnera resultan inconstitucionales, lo cual, compromete la responsabilidad del Estado al no dotar de normas claras.

Palabras clave: necesidad de auxilio, urgencia extraordinaria, libertad de contratación, seguridad jurídica, irrenunciabilidad.

Abstract

The research addresses the ambiguity of Article 3 of the Labor Code regarding "extraordinary urgency" and "need for immediate assistance," whose conceptual vagueness allows for disparate applications and affects legal certainty, freedom of work, and freedom of contract. The justification is based on the need to strengthen the regulatory framework for these categories in order to prevent arbitrary uses that distort consent and compromiso the dignity of workers, harmonizing the internal regime with constitutional and ILO standards. The overall objective is to delineate how such exceptions affect legal certainty and the guarantee of the right to freedom of work and hiring, and to propose interpretative criteria that limit their exercise. Methodologically, a qualitative legal dogmatic approach is followed that integrates constitutional, legal, jurisprudential, and doctrinal analysis with systematic and teleological interpretation and comparison with jurisprudential standards. The main result is the formulation of activation and containment parameters: proof of extraordinary events, reinforced competence and motivation, temporal and material limits, evaluation of less harmful alternatives, preservation of remuneration and decent conditions, and ex post control. The conclusion maintains that exceptions are only compatible with the rule of law if they are applied with strict scrutiny and with guarantees that protect the essential content of the law; in the absence of such conditions, their use becomes unconstitutional in the specific case, compromises state or private responsibility, and requires reparation and measures of non-repetition.

Keywords: freedom of work; freedom of contract; extraordinary urgency; immediate assistance; legal certainty.

Introducción

La investigación analiza la libertad de trabajo y la contratación empleada mediante el Código de Trabajo, identificando así vacíos, contradicciones prácticas y ambigüedades en la norma. Se contrasta la dogmática jurídica con la jurisprudencia constitucional en línea con la seguridad jurídica, la cual, determina la previsibilidad, estabilidad y coherencia en la garantía de derechos, por otro lado, la jurisprudencia interamericana que recalca la prohibición de la esclavitud, trabajo forzoso y servidumbre. El componente nacional e internacional permiten que la emergencia en materia laboral no sea la vía para vulnerar derechos adquiridos cuando la evidencia objetiva de calamidad o peligro grave e inminente así lo exige.

La metodología adopto un escenario cualitativo y jurídico-dogmático, prevaleciendo los textos normativos vigentes y las sentencias que permitan establecer criterios claros, partiendo del corpus que comprende la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, convenios de la OIT sobre trabajo forzoso y no discriminación, y precedentes jurisprudenciales nacionales e interamericanos, lo cual, genera elementos que establecen limites de tiempo, alcance en cuanto a remuneración y condiciones de seguridad para el trabajador, analizando así alternativas menos lesivas.

La investigación prioriza el plano conceptual a fin de comprender claramente el significado y alcance de “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”, lo cual permite, dar mayor relevancia al estándar de proporcionalidad y legalidad que debe regir en la aplicación de los conceptos a tratar. Además, se desarrollan criterios que las autoridades judiciales y administrativas deben tener en cuenta al momento de analizar las necesidades en cuanto a la autonomía de la voluntad y el contenido de los derechos.

Puesto que, las excepciones que son reguladas y debidamente motivadas generan certeza jurídica evitando contradicciones normativas.

La previsibilidad de las excepciones, la uniformidad de los criterios de valoración y la existencia de vías efectivas de control y reparación constituyen garantías materiales para que la libertad de trabajo y de contratación no sean solo valoraciones, si no el resultado de un marco interpretativo que evite convertir la urgencia en una limitación en la inmunidad frente a los derechos y deberes de los trabajadores.

Problema

De acuerdo con el artículo 3 del Código de Trabajo y el principio de libertad los ciudadanos tienen derecho a ejercer una actividad laboral y ser contratados. Sin embargo, el contenido de la norma muestra un lenguaje impreciso, creando dificultades en su interpretación y aplicación práctica. Puesto que, la expresión "que no sean impuestos por la ley", "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" no contienen definiciones claras, generando así dudas sobre su alcance y uso adecuado (Chulco, 2022).

En este sentido, al referirse "que no sean impuestos por la ley" estructura la posibilidad de la existencia de relaciones laborales que no solo dependen de la voluntad de las partes, sino también por su mandato legal. Pese a ello, la norma no especifica en qué escenarios concretos se aplicaría (González, 2021). Pese que, el derecho al trabajo se basa en la voluntad y protección del trabajador, al existir un vacío normativo en cuanto a la delimitación precisa de los elementos que componen el Art. 3 del código de Trabajo, generan incertidumbre respecto a lo que se permite y lo que se exige, lo cual general una pregunta central, ¿Cuáles son los casos en los que la persona podría ser forzada a trabajar

sin haber otorgado su consentimiento explicito? y, por otro lado, en base al principio de legalidad ¿ qué disposición normativa justifica tal obligación?

La ambigüedad que representa la falta de criterios con respecto a las figuras de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio", es decir, condiciones para configurar los hechos como, espacio, tiempo, objetivos claros y contexto de aplicación, da lugar a que desarrollen interpretaciones arbitrarias por parte del juzgador, es decir, el riesgo de abordar falta de equidad e incoherencia en la determinación de la realidad del trabajador está latente (Mayorga, 2022). Por lo tanto, la investigación busca determinar cuales son las circunstancias para considerar que estamos frente a un caso de urgencia o necesidad de auxilio, si para desarrolla una valoración subjetiva existen lineamientos que otorguen criterios uniformes.

Al no existir claridad en la norma respecto de lo que se revela en la problemática, requiere que se aborde mediante la aplicación de las fuentes formales del derecho y métodos interpretativos pertinentes. Puesto que, es necesario analizar mediante la aplicación del enfoque dogmático, jurisprudencial y doctrinal a fin de que el contenido sea preciso y combine el enfoque dogmático, jurisprudencial y doctrinal para determinar la aplicación correcta de las expresiones en cuanto al derecho laboral (Silva, 2020).

Si los términos en estudio no se delimitan con exactitud, su aplicación dependerá del criterio subjetivo de los operadores de justicia, lo cual, genera inseguridad jurídica, lo cual provoca decisiones judiciales contradictorias, comprometiendo la estabilidad de las relaciones laborales y afectando la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Examinar los efectos jurídicos y constitucionales derivados de la aplicación “la urgencia extraordinaria y la necesidad de inmediato auxilio”, contempladas como excepciones a la libertad contractual en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, afectan la seguridad jurídica y el ejercicio del derecho a la libertad de trabajo.

Objetivos específicos

- Establecer lineamientos respecto del principio de libertad de contratación y excepciones que establece doctrinalmente y jurisprudencialmente.
- Determinar los elementos que forman parte de la seguridad jurídica en la jurisprudencia ecuatoriana.
- Desarrollar un análisis crítico jurídico respecto de “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” y como se solventa esta ambigüedad, a partir de métodos de interpretación jurídica en base de fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales pertinentes.

Pregunta de investigación

¿De qué manera la “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”, contemplados como excepciones a la libertad contractual, afecta la seguridad jurídica y la garantía del derecho a la libertad de trabajo y contratación en el orden jurídico ecuatoriano?

Justificación de la investigación

El principio de libertad contractual en la realidad ecuatoriana se ha consagrado como una garantía fundamental en las relaciones laborales, desarrollando a la voluntad de las partes como eje principal en la celebración de contratos. Sin embargo, el artículo 3 del Código de Trabajo introduce dos excepciones poco desarrolladas: la urgencia extraordinaria y la necesidad de inmediato auxilio, si bien es cierto, son relevantes en situaciones excepcionales, pero, las mismas carecen de una definición normativa clara, provocando interpretaciones e investigaciones recientes, como las de Chulco (2022) y Mayorga (2022), autores que advierten sobre la ambigüedad de tales figuras jurídicas, mismas que, podrían estar afectando a la seguridad jurídica, ya que, al dejar a criterio de los operadores de justicia la aplicación de normas sin parámetros objetivos.

La investigación se justifica en la necesidad de esclarecer el alcance jurídico de las excepciones en análisis, puesto que, es relevante delimitar sus elementos esenciales, especialmente cuando el orden público puede entrar en tensión con necesidades extraordinarias. El presente estudio contribuye a proponer una lectura coherente y ajustada al marco constitucional vigente identificando vacíos normativos y eficiencias interpretativas con respecto al derecho al trabajo y el principio de legalidad.

La investigación además es de relevancia social y jurídica debido que, en la práctica tales cláusulas excepcionales pueden ser utilizadas como justificación para imponer condiciones laborales sin el consentimiento voluntario del trabajador, lo cual, provoca discrepancia en los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, como la libertad personal, la dignidad humana y el derecho a condiciones laborales justas. Por ejemplo, en los casos durante la pandemia de COVID-

19, la falta de claridad normativa provocó situaciones de abuso e incertidumbre que evidencian la necesidad de una revisión crítica del marco normativo.

Por otro lado, la investigación también tiene un aporte teórico, ya que, se fortalece los límites de la libertad contractual desde una perspectiva garantista y constitucional mediante el análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo, de tal modo que, el aporte genera una mejor comprensión sobre las tenciones entre autonomía de la voluntad y el interés público en situaciones excepcionales, enriqueciendo así el debate académico sobre el derecho al trabajo.

El estudio al aplicar un enfoque jurídico-dogmático que se apoya en el análisis de fuentes primarias del derecho, garantiza un análisis riguroso del objetivo de la investigación, ofreciendo bases para futuras investigaciones que desarrollen temas similares respecto a la ambigüedad normativa.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.- Marco teórico o estado del arte

1.1. Libertad de contractual

1.1.1. Antecedentes

En el año de 1945, destacó la importancia de la autonomía privada en el Derecho civil, permitiendo a las personas regular sus propias relaciones mediante la libertad contractual. Esta libertad es esencial para establecer relaciones basadas en acuerdos mutuos. Díez & De León (2004) señalan que el derecho, en principio, evita intervenir en las relaciones privadas con normativas propias y da validez legal a los acuerdos pactados, ofreciéndoles respaldo judicial. Además, se cuestiona si el sistema legal respalda estos acuerdos porque cree que reflejan valores fundamentales o simplemente para mantenerse neutral respecto a los fines de las partes involucradas.

El contrato como acuerdo de libertad de voluntades, va en decadencia debido a la evolución normativa especialmente en cuanto a cambios sociales y políticos de cada circunscripción. Además, en cuanto el liberalismo ha perdido territorio ante las nuevas tendencias en la sociedad, el contrato por su parte requiere un lenguaje jurídico propio y acorde a la evolución de la sociedad.

Según Landa (2014), los contratos en la época del liberalismo, podrían sobrevivir en los pequeños espacios de libertad que permite la sociedad actual. Históricamente, el contrato fue fundamental en la creación del Estado, sin embargo, ahora está reducido a un simple instrumento legal, posiblemente convirtiéndose en una reliquia.

Durante la Revolución Francesa, la libertad contractual liberó al individuo de las restricciones de status, permitiéndole definir su destino en un sistema más dinámico y abierto. Aunque el concepto de contrato tiene raíces en Roma, su forma moderna surge

de las ideas del jusnaturalismo reflejadas en la Revolución Francesa y los códigos civiles (Tapias & strada, 2015). La cuestión es si hoy en día la libertad contractual mantiene algo de su antigua significación.

1.1.2 Conceptualización

La libertad contractual es el resultado de la transición del constitucionalismo orgánico a las constituciones garantistas. En virtud de esa evolución, el derecho privado dejó de ser un territorio aislado: la constitucionalización del orden civil sometió las relaciones entre particulares a un haz de principios y derechos fundamentales. Con todo, su genealogía revela un fundamento económico: la burguesía mercantil percibió la intervención estatal como obstáculo y, por consiguiente, configuró la libertad de contratar como presupuesto para la circulación de bienes y servicios, tal como advierte la doctrina que resalta el papel de los acuerdos voluntarios en un mercado abierto (Herrera, 2020).

La libertad-propiedad-contratación resume el estatuto clásico de los derechos civiles: ser dueño de sí, disponer de bienes y obligarse recíprocamente para satisfacer necesidades. De ahí que, por razones de ratio legis, la libertad aparezca como valor cardinal que limita al poder y, simultáneamente, habilita la cooperación social (Andrade, et.al, 2022). A mayor abundamiento, la libertad de contratación se presenta como manifestación específica de la libertad económica, sin perjuicio de su anclaje constitucional actual, que la protege frente a injerencias indebidas y la somete a estándares de validez material.

Si hablamos desde la perspectiva civil, la libertad contractual sienta sus bases en la autonomía de voluntades, por lo que, ambas circunstancias son distinta, sin embargo, se desarrollan de manera conjunta, la autonomía de voluntades por su parte expresa la capacidad contractual del individuo y la libertad contractual perfecciona el negocio

jurídico, siendo esta la que comprende la decisión final al momento de contratar, delimitando con quien, porque y que tipo de contrato se utilizara (Villacís & Erazo, 2021). Sin embargo, ninguna de ellas legitima la unilateralidad sujeta a condiciones de la voluntad de uno con otro, debido que, los acuerdos se producen mediante la deliberación suficiente y autentica.

La regla supletoria cede ante el pacto: rige el principio de derogación privada de normas dispositivas en favor de la ley del contrato. Segundo, se admite la atipicidad contractual, siempre que no se vulnere el orden público ni las buenas costumbres. Tercero, la libertad para contratar implica también la libertad para no contratar, salvo deberes legales o situaciones de monopolio de hecho que, por razones de interés general, impongan deberes de contratar en condiciones no discriminatorias (Tapias & strada, 2015).

Sin embargo, en el Estado constitucional de derechos, la libertad contractual no es absoluta, aquello debido que, el contenido del contrato tiene límites materiales como: prohibiciones, garantías de dignidad, igualdad y buena fe objetiva. En tal sentido, el juez en estos casos puede apreciar tales clausulas, de manera que, se pueda controlar las restricciones y establecer la relación contractual sin desequilibrios.

El Estado actúa como tercero imparcial en los conflictos laborales, ya que, neutraliza las sanciones, reprime y corrige las asimetrías normativas, por lo tanto, la libertad contractual se convierte en un poder jurídico relacional, que exige transparencia y ausencia de dominación. Sin embargo, en los casos de contratos de servicios esenciales o entornos digitales, la tutela de la parte contratada y el control de contenido constituyen derivaciones de la justicia contractual.

Desde la teoría general, la libertad contractual actúa como principio, pues orienta la interpretación a favor de la eficacia del contrato. Así también, se maneja como derecho, puesto que, otorga una pretensión de defensa frente condiciones ilegitimas. Finalmente actúa como técnica que organiza intercambios mediante reglas de tipicidad funcional y seguridad jurídica (Subía & Portela, 2021). Por lo que, la relación entre autonomía privada y el reconocimiento constitucional de los derechos no desnaturaliza el contrato, si no que, lo legitima socialmente.

Por ende, la libertad contractual se concibe bajo el mandado de libertad constitucionalmente integrada y económicamente funcional, por lo que, el Estado tienen limites al momento de invadir las esferas reguladas en los contratos personales y privados, y solamente actúa directamente cuando el poder de mercado o la necesidad ajena degradan el contenido la voluntad, en tal sentido, la ponderación y voluntad del negocio, sigue siendo acuerdo de voluntades.

1.1.3. Alcance y excepciones de la libertad contractual

El alcance de la libertad contractual debe comprenderse, ante todo, como una potestad de autorregulación privada que integra dos dimensiones: la libertad de contratar decidir si celebrar o no un negocio, con quién, cuándo y bajo qué forma y la libertad contractual definir la tipología del contrato, su objeto, su estructura obligacional y el haz de cláusulas que regirá la relación.

La libertad contractual va de la mano con la igualdad material seguridad jurídica y dignidad operando como un derecho-principio que se encuentra sujeto a límites internos y externos. Por lo tanto, su propósito es habilitar intercambios eficaces sin permitir que la autonomía inicie mediante acuerdos que resulten como perjuicios estructurales (Subía & Portela, 2021).

Por otro lado, Paladines afirma que, la sola forma del contrato no garantiza la justicia contractual si el contenido se diseña para generar situaciones desproporcionales (Paladines, 2022). Por lo que, la libertad de contratar debe garantizar la tutela de ambas partes, especialmente del trabajador, así también, la transparencia del contenido y el equilibrio de tal manera que no anule la voluntad, sino que garantice condiciones de razonabilidad.

En cuanto a la ley imperativa, al momento que el legislador impone prohibiciones o mandatos que limiten el derecho del trabajador, la autonomía cede en aquello que resulte contrario a la norma vigente, causando la ilicitud del objeto del contrato que puede acarrear nulidad, pese que las partes lo hayan consentido, por otro lado, ,al imponer clausulas mínimas integra de pleno derecho el contrato generando acuerdos incompatibles, finalmente, los acuerdos que se imponen en la fe impide que comprometan la seguridad de terceros (Tapias & strada, 2015). Por tanto, la libertad contractual encuentra su razón donde el interés general reclama protección positiva.

Cuando se trata del orden público el limite se determina cuando se evidencia el propósito de garantizar el bien jurídico que es de relevancia colectiva. Por lo que, es necesario que el juzgador analice cada caso, si se identifica que se contradijo a los principios resulta inconstitucional (Tesón, 2021). Por lo tanto, la motivación en estos casos es relevante, ponderar autonomía e interés común deriva a una interpretación correcta del sistema normativo.

Por tanto, el control judicial del contenido impide que el contrato se utilice para inobservar normas que garanticen la protección e igualdad sustantiva. Es decir, cláusulas que excluyan responsabilidad por dolo, que imponen derechos irrenunciables o que establecen cargas ineficaces que contravienen el orden público. Es decir, la valoración jurídica se apoya en principios constitucionales como la buena fe objetiva y en la

confianza legítima, lo cual, evita que el contrato sea un pretexto para imponer condiciones personales que vulneren los derechos del trabajador.

Con todo, el sistema reconoce excepciones específicas al poder de rehusarse a contratar cuando concurren razones de interés general. Así, en presencia de servicios esenciales o de operadores con posición dominante, puede surgir un deber jurídico de contratar en condiciones no discriminatorias y a precios razonables, precisamente para neutralizar prácticas que excluyen o restringen la libertad ajena. Asimismo, en ámbitos de contratación masiva, la potestad de predisponer condiciones se somete al control de transparencia y abusiva de modo que la adhesión no equivalga a resignación (González, 2021). De igual manera, frente a desequilibrios graves, el ordenamiento habilita remedios como la nulidad parcial, la integración equitativa del contrato o la resolución por excesiva onerosidad sobrevenida, remedios que no lesionan la seguridad del tráfico, sino que la preservan.

En cuando al alcance de la libertad contractual, los deberes estructurales que rigen el principio son relevantes, en este sentido, la buena fe desarrolla los comportamientos de la contratación, formación y ejecución de la información, además establece que los pactos sean proporcionales y que no distorsionen el propósito del negocio jurídico, es decir que se cuente con la capacidad concreta de cada parte (Jaramillo, 2023). Por lo tanto, los lineamientos resultan eficientes para que la validez formal garantice el derecho e intereses de ambas partes.

La libertad contractual si bien es cierto actúa como principio rector y derecho frente a condiciones contractuales desiguales o indebidas, sin embargo, su ejercicio se integra con límites normativos y jurisdiccionales que garantizan que la autonomía no produzca abuso y vulneración de derechos. Por lo que, la ley imperativa, orden público, buenas costumbres y la buena fe permiten que los contratantes desarrollen su autonomía

de voluntad sin sacrificar la igualdad de condiciones, por ende, la libertar contractual resulta ser una institución al servicio de un orden jurídico que protege a los contratantes y asegura el interés general.

1.1.4. La libertad contractual en la legislación ecuatoriana

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que la libertad contractual es un principio fundamental que otorga la oportunidad de celebrar acuerdos de voluntad conforme los limites normativos previamente establecidos. sin embargo, existen ciertas restricciones, especialmente en sectores laborales, donde la defensa de los derechos del trabajador y la irretroactividad de condiciones degradantes de la esclavitud es prioridad.

El artículo 66, numeral 16, determina que se garantiza a las personas "el derecho a la libertad de contratación", permitiendo que los individuos puedan celebrar contratos y establecer su contenido, condiciones y modalidades, siempre que no vayan en contra de la Constitución, la ley, el orden público y las buenas costumbres (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En este sentido, Chulco expresa que la libertad contractual tiene dos dimensiones:

> (…) la primera dimensión es la libertad de conclusión, la cual, tiene como propósito que las partes decidan con quién y cuándo deben hacerlo, como segunda dimensión, la libertad de configuración interna, aquella que otorga la facultad a las partes contratantes para establecer las cláusulas contractuales de acuerdo con su voluntad y dentro de los límites legales (Chulco, 2022).

Si bien es cierto, la libertad de contratación no es absoluta, se encuentra limitada a fin de garantizar todos los derechos del trabajador. Teniendo en cuenta que el Código del Trabajo (2005) determina normas imperativas que limitan la autonomía de voluntades

en la relación contractual como es el caso de la disposición contenida en el artículo 2 establece que "el trabajo es un derecho y un deber social", y el articulo 3 reconoce la "libertad de trabajo y contratación", conforme los límites establecidos en la Constitución y la ley (Asamblea Nacional del Ecuador , 2005)

El artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) prohíbe toda forma de precarización laboral, es decir, la norma garantiza que en todo acuerdo o contrato se establezcan condiciones justas y dignas para ambas partes, especialmente para el trabajador. Es decir, cualquier cláusula contractual que cree alguna forma de precarización forma de precarización, como es el caso de la falta estabilidad laboral, ausencia de beneficios que por ley el trabajador adquiere, resultaría inconstitucional y por ende acarrea nulidad. Por lo que, si bien es cierto se produce un limite a la libertad contractual, pero con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con la doctrina, la libertad contractual otorga la facultad de celebración de contratos atípicos o aquellos que la ley no establece, sin embargo, de acuerdo con la realidad ecuatoriana, el Código del Trabajo establece las modalidades de contratación permitidas y prohíbe aquellas que contravengan las disposiciones constitucionales, tal regulación tiene como objetivo evitar la precarización laboral y garantizar la estabilidad laboral (Mayorga, 2022).

La jurisprudencia constitucional también se ha pronunciado sobre la libertad contractual en la Sentencia No. 7-15-IN/21, decisión en la cual, la Corte manifestó lo siguiente:

> (…) el derecho a la libertad de contratación otorga a los contratantes la facultad de suscribir acuerdos con el fin de ejecutar actividades económicas y productivas. Ampliando así el espacio para que los individuos celebren contratos, determinen

> su contenido, condiciones, modalidades, formalidades, limitaciones, plazos y demás detalles a conveniencia de ambas partes, todo conforme la autonomía de la voluntad y dentro de las disposiciones normativas vigentes. La Corte reconoce dos elementos que conforman la libertad contractual: la primera, la libertad de conclusión, que permite decidir si contratar, cuándo hacerlo y con quién; y la segunda, la libertad de configuración interna, con el fin de establecer el contenido y alcance del contrato dentro de los límites establecidos por la Constitución y la ley (Sentencia No. 7-15-IN/21, 2021).

Por lo tanto, el contrato tiene como pilar fundamental la voluntad de las partes que celebran el acuerdo, generando obligaciones dentro del ámbito legal establecido. Es decir, bajo la premisa del artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo cual, evita que los trabajadores renuncien a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley por medio de acuerdos contractuales.

En este sentido, la libertad de contratación es un derecho reconocido por la Constitución de la República del Ecuador, pero es necesario comprender que no es absoluto, ya que, tienen límites que la ley establece, pero aquellas disposiciones no ponen en riesgo la protección de los derechos del trabajador y mucho menos desemboca en crear una precarización laboral.

1.1.5. La libertad contractual en el sistema internacional

El derecho internacional reconoce a la libertad contractual como un principio esencial que otorga a las partes la facultad de celebrar contratos en base a su autonomía de voluntades. En este sentido, los Principios UNIDROIT sobre los Contratos Comerciales Internacionales, en su disposición 1.1. reconocen que "las partes son libres

para celebrar un contrato y para determinar su contenido" (Principios UNIDROIT, 2016), libertad que se debe ejercer bajo sus límites impuestos previamente por la ley y el orden público.

Es relevante mencionar que, cuando se trata de contratos comerciales internacionales, los Principios UNIDROIT desarrollar un marco especifico, en el que promueven la libertad de contratación, la buena fe y el equilibro entre las partes contratantes a fin de que los elementos que conforman el negocio jurídico favorezcan a ambas partes durante la ejecución del contrato.

Por consiguiente, la Convención de Viena sobre Compraventa Internacional de Mercaderías (2011), reconoce a la libertad de las partes para excluir su aplicación o modificar sus disposiciones, siempre que no contravengan normas imperativas. Es decir, el instrumento internacional tiene como objetivo unificar y facilitar el comercio internacional, de tal manera que, propone reglas claras y predecibles para las transacciones comerciales entre Estados.

Por otro lado, el principio de *pacta sunt servanda*, (todo lo pactado obliga), es pieza fundamental para el derecho internacional, ya que, garantiza que, los contratos se cumplan de buena fe, y su incumplimiento genera responsabilidad, por lo que, tal principio reconocido en el artículo 26 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969), manifiesta que, todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. En cuanto a los Principios sobre la elección del Derecho aplicable en materia de contratos comerciales internacionales, la libertad contractual permite que los pates elijan el derecho aplicable dentro de su convenio, tal elección se respalda por los limites impuestos en la norma y el orden público.

En los Principios OHADAC que se crean con el propósito de armonizar el derecho contractual en América Latina y el Caribe, establecen en el artículo 1.1 la libertad de las partes para contratar y determinar el contenido del contrato. Por lo que, se facilita el comercio regional, creando un marco jurídico robusto que garantiza la diversidad de acuerdos entre países miembros (Principios OHADAC, 2015). Por su parte Gonzales expresa que la equidad y buena fe con pilares fundamentales de la contratación internacional:

> (…) la buena fe involucra actuar con honestidad y lealtad, por otro lado, la equidad tiene como propósito crear un equilibrio justo entre las partes contratantes. Estos principios se reflejan en diversos instrumentos internacionales y son esenciales para garantizar la justicia y la previsibilidad en las relaciones contractuales (González, 2021).

La libertad contractual faculta a las partes determinar mecanismos para la resolución de conflictos derivados de la suscripción de acuerdos, como el arbitraje o la mediación. Estos mecanismos generan ventajas como la confidencialidad y la especialización de los árbitros. Sin embargo, las normas imperativas deben ser la prioridad, además, se debe garantizar el acceso a la justicia.

Por otro lado, el Convenio 98 de la Organización Internacional del trabajo, al proteger a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y garantizar el derecho a la negociación colectiva (Convenio 98, 1949), permite que el empleador no infiera en la formación y funcionamiento de las organizaciones colectivas de trabajadores, fomentando que las autoridades públicas desarrollen procedimientos para la negociación colectiva voluntaria. Lo cual, vale decir que la negociación colectiva es una expresión de la libertad contractual que permite establecer condiciones equitativas de manera colectiva.

La libertad contractual prohíbe el trabajo forzoso, trabajo infantil, además garantiza el la igualad de oportunidades. La organización internacional del trabajo mediante el convenio 29 y 111 han establecido tales prohibiciones, creando así estándares que restringen la libertad contractual pero que garantizan condiciones laborales dignas.

El Convenio 29, define el trabajo forzoso como aquella practica que se le solicita a una persona bajo amenazas donde no existe la voluntariedad, este convenio obliga a los Estados prohibir el trabajo forzoso en todas sus formas (Convenio 29, 1930). Hablando de la libertad contractual, significa que cualquier contrato laboral que implique falta de consentimiento voluntario es nulo y contrario a las normas internacionales del trabajo.

Por otra parte, el Convenio 111, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, opinión política, religión y origen nacional o social, por lo que, otorga la responsabilidad a los Estados para promover la igualdad de oportunidades en el empleo (Convenio 111, 1958). Es decir, se deben crear condiciones laborales que evidencien la libertad de contratación y que además deben ser acordadas en los contratos garantizando la igualdad de trato para todos los involucrados.

La organización internacional del trabajo por medio del Convenio 154 ha establecido que la negociación colectiva es el medio para mejorar las condiciones de empleo y fomentar las relaciones contractuales que garanticen la libertad contractual (Convenio 154, 1981), por tanto, existe condiciones que permiten a las partes negociar de manera colectiva en procura de garantizar beneficios por sus condiciones de trabajadores.

Por tanto, ante la repuesta de instrumentos internacionales, se evidencia que la libertad de contratación permite que los contratantes en el ámbito laboral creen condiciones justas para ejecutar una relación laboral. Hay que entender que, la libertad de contrato esta sujeta a normas internacionales del trabajo desarrolladas por la OIT, que

crean estándares en cuanto a la libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de oportunidades y la eliminación del trabajo forzoso, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

1.1.6. La “urgencia extraordinaria” y la “necesidad de auxilio inmediato” como excepciones a la libertad contractual

La voluntad del trabajador evidencia una excepción a la regla antes vista, ya que, el Código del Trabajo ecuatoriano crea la figura de la "urgencia extraordinaria", misma que limita la voluntad y remuneración en una relación laboral, lo cual crea circunstancias excepcionales, al imponer trabajos si contrato, remuneración y beneficios de ley que se justifican en una necesidad urgente y extraordinaria.

De acuerdo con lo que Chulco (2022) expresa, la urgencia extraordinaria genera una excepción a la libertad contractual, ya que, su aplicación si bien es cierto restringe, pero también lo debe hacer de forma justificada, sin que se vean afectados los derechos fundamentales del trabajador. La aplicación de esta figura solo es aceptable en casos de fuerza mayor o necesidad pública que requieran la intervención inmediata del trabajador.

En el caso ecuatoriano, durante la emergencia del sector eléctrico nacional en 2024, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-200, acuerdo que establecía la posibilidad de modificar de manera temporal la jornada laboral para garantizar la continuidad del servicio público de energía eléctrica. Es decir, la urgencia extraordinaria se ve aplicada en situaciones como crisis energéticas, desastres naturales o emergencias sanitarias.

> La urgencia extraordinaria debe ir de la mano con los principios de proporcionalidad y legalidad. Su utilización no se justifica para crear abusos laborales ni imponer condiciones de trabajo que vulneren los derechos

fundamentales ya adquiridos por los trabajadores. Así también, cualquier trabajo realizado en circunstancias de urgencia extraordinaria se debe compensar de manera adecuada una vez superada la situación de emergencia (Arroyo, 2014).

El Código del Trabajo en su artículo 4 desarrolla la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, es decir, si se presentan situaciones de urgencia extraordinaria, los trabajadores no pueden ser obligados a renunciar a sus derechos laborales. Aquella disposición encuentra su naturaleza en la disposición contenida en el Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo forzoso, aquella que establece que el trabajo obligatorio solo puede imponerse en situaciones de emergencia, tal es el caso de guerras, incendios, inundaciones o epidemias. Al suscribir el estado ecuatoriano el convenio de la OIT tiene la obligación de garantizar que la aplicación de la urgencia extraordinaria se ajuste a estos estándares internacionales.

La urgencia extraordinaria no impide a los trabajadores mantener sus derechos fundamentales, según Gonzales (2021), tanto las entidades gubernamentales como el empleador deben garantizar condiciones seguras y que se respeten los derechos laborales. Por lo tanto, cuando se aplique la urgencia extraordinaria, es necesario referirse a normas vigentes que garanticen una compensación adecuada a los trabajadores cuando se dé la situación y posterior una vez superada la emergencia, además, en el contexto ecuatoriano cualquier medicación debe ser registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

El Estado tiene la responsabilidad legislativa de crear normas que garanticen los derechos laborales cuando se pretenda aplicar la urgencia extraordinaria, esto debido que, si se genera algún tipo de abuso o exceso en la aplicación de esta figura da lugar a una inseguridad jurídica que puede acarrear responsabilidad estatal. De acuerdo con la doctrina, la urgencia extraordinaria es una figura legal que si bien es cierto resulta útil

para circunstancias excepcionales, sin embargo, su aplicación debe ser restrictiva, justificada y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por otro lado, al hablar de necesidad de auxilio inmediato, tomando el análisis de Herrera (2020), esta figura se aplica cuando se evidencian circunstancias donde la intervención inmediata de una persona es esencial para evitar daños o salvar vidas, es decir, si se presentan desastres naturales, emergencias médicas o accidentes, donde la ayuda de cualquier individuo presente puede ser crucial para mejorar la situación. En el ámbito normativo, el Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso, ratifica el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia que amenacen la vida o el bienestar de la población.

Por lo tanto, si en un caso hipotético se produce un incendio, terremoto, accidente de tránsito o desastre natural, se podrían justificar la necesidad de auxilio inmediato. El auxilio que se espera es de carácter proporciona, transitorio y razonable, como por ejemplo socorrer a las víctimas o ayudar a mitigar un peligro inminente.

> La necesidad de auxilio tiene su naturaleza jurídica en el principio de solidaridad, mismo que, procura que la medida responda a la racionalidad del sistema de derechos del trabajador. Por lo que, el juez componte esta en la facultad de delimitar su alcance, siempre que se considere la primacía de la realidad del trabajador a fin de evitar desviaciones interpretativas (Herrera, 2020).

Pese que, la ley impone el deber de auxilio en casos urgentes, la obligación también debe ser entendida como un deber moral de solidaridad y no como una imposición de la autoridad competente. Según Herrera (2020), la ética jurídica limita la aplicación del derecho, más aun, cuando se trata de excepciones a derechos fundamentales.

Por ende, el trabajo no se debe convertir en una carga impuesta con el pretexto de una urgencia, puesto que, si se rigüe por el principio de humanidad, respeto a la dignidad humana y la proporcionalidad la aplicación de auxilio inmediato dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no debe atribuirse a una vulneración directa de derechos.

1.1.7. El derecho al trabajo en Ecuador

La protección de los derechos laborales fue acuñada por primera vez en la Constitución ecuatoriana de 1929, pese que el reconocimiento fue limitado, junto con las luchas obreras, permitió la creación del Código del Trabajo en 1938, mismo que sigue vigente con varias reformas desde entonces (Baño & Moya, 2023). Las normas laborales, crearon responsabilidad estatal a fin de proteger a obreros y campesinos, regular el salario mínimo, la jornada laboral máxima y asegurar condiciones básicas de bienestar para los trabajadores.

Por otro lado, la Constitución de 1945 estableció por primera vez la prohibición del despido injustificado creando una sanción por medio de la aplicación de una indemnización determinada por ley como mecanismo de protección. Pese a tales reconocimientos, la realidad laboral ecuatoriana experimentó una fase de flexibilización y precarización laboral, comenzando en los noventa y agravándose hacia finales de esa década e inicios del siguiente siglo.

Las desigualdades fueron frenadas con el Mandato Constituyente No. 8 y una nueva Constitución, disposiciones que reconocieron la centralidad del trabajo sobre el capital en la economía e integra el trabajo dentro de los derechos del “Buen Vivir” o “Sumak Kawsay”, creando así el empleo digno y desarrollando principios fundamentales en el ámbito laboral, consolidando un Estado constitucional de derechos y justicia, que cree garantías efectivas para su respeto y protección.

El avance que se desarrollo en el año 2008 significo una evolución hacia la estabilidad laboral, puesto que, se crea un régimen que protege los derechos de los trabajadores mediante la implementación de contratos indefinidos bajo el Código del Trabajo. La norma suprema del 2008 también desarrollo el Plan Nacional de Desarrollo, siendo el instrumento clave para comprender la política estatal sobre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

En cuanto a la estabilidad laboral cuando se termina la relación contractual se ha desarrollado de manera evolutiva en tres ocasiones, siendo el Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 documento que expresa que, la estabilidad del trabajador es beneficiosa para las empresas, es decir, al contratar empleados experimentados y comprometidos el beneficio es para mejorar la calidad del producto y para garantizar la dignidad del trabajador en la prestación del servicio (Bueno, 2020). Sin embargo, la protección se evidencia únicamente al iniciar la relación laboral, requiriendo contratos permanentes.

En Ecuador, con la norma vigente se considera que el empleo adecuado otorga condiciones dignas como; la estabilidad laboral, remuneraciones equitativas y acorde a la ejecución del trabajo, protección social y un salario básico general para todo trabajador. Pese que, la estabilidad laboral bajo el Código de Trabajo ha mejorado, las garantías en cuanto a despidos no se han considerado de la mejor manera, puesto que, existen excepciones específicas para personas embarazadas, dirigentes sindicales y trabajadores con enfermedades graves, donde la justa causa para el despido es una consideración.

Con la Constitución de 2008, se alineo el concepto de "trabajo decente" que fue promovido por la OIT. Es decir, debe considerar al trabajo como un derecho, a fin de que este a su vez promueva la protección social, genere oportunidades de empleo y fomente el diálogo social. En 2008 se creó un cambio significativo, puesto que, al establecer al trabajo como eje central de la economía, se promueve de manera general el buen vivir.

Por lo tanto, el derecho al trabajo se convierte en una fuente de realización personal como se desprende del artículo 33.

Al inicio de la Asamblea en 2008, el gobierno proclamó el mandato constituyente 8 para eliminar la precarización laboral, incluyendo la tercerización, lo que generó altas expectativas entre los trabajadores y sindicatos sobre la agenda laboral del gobierno (Andrade, et.al, 2022). El bloque de derechos laborales en esta Constitución es pionero en América Latina respecto al grado de protección de los derechos laborales y de seguridad social, abarcando desde el artículo 325 hasta el 333.

El estado tiene la obligación de garantizar el derecho al trabajado, así lo dispone el artículo 325, mismo que reconoce diversas modalidades de trabajo que incluye trabajos autónomos y privados, bajo dependencia o independientes. Por otro lado, el artículo 329 garantiza la protección específica para el trabajo autónomo prohibiendo la confiscación de productos, materiales o herramientas de trabajo. Es relevante mencionar que el ordenamiento jurídico en materia laboral se rigüe por el principio de favor laboral.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 327 establece que las relaciones laborales deben ser directas, prohíbe la tercerización o contratación por horas, la simulación y el enriquecimiento injusto cuando estos acuerdos afecten los derechos laborales adquiridos, es decir, el Estado adquiere una obligación de primer plano para erradicar el subempleo y desempleo, así como mejorar las políticas publicas y normativas para prohibir cualquier forma de precarización.

Así también, la norma suprema garantiza el derecho a formar sindicatos, la contratación colectiva y el derecho a huelga. La Corte Constitucional además en 2019 declaro inconstitucional las encendidas al artículo 326 que limitaron la acción colectiva

en el sector público (Sentencia No. 018-18-SIN-CC, 2018). Por lo que, el derecho se vuelve general para todo tipo de trabajador.

1.1.8. Modalidades de trabajo

En el Ecuador, el trabajo constituye un derecho fundamental y una obligación social, regulado por un conjunto de normas jurídicas que buscan garantizar condiciones dignas para las personas que participan en actividades productivas. La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social y que constituye un derecho económico fundamental para el desarrollo del ser humano. Bajo este precepto, el Estado ecuatoriano ha desarrollado una normativa legal orientada a proteger a los trabajadores, promover la generación de empleo y regular las diversas formas en que se puede prestar un servicio laboral.

El trabajo en relación de dependencia es uno de los convenios más comunes en la realidad ecuatoriana, mismo que, se caracteriza por la existencia de subordinación, es decir, el trabajador está a las órdenes y dirección del empleador. Tal relación nace mediante un contrato individual de trabajo, y que de acuerdo con el Código de Trabajo (2005) puede ser de varios tipos como; contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, emergente, eventual, de jornada parcial permanente, entre otros.

De acuerdo con lo manifestado por Campos (2021), la regla general del Código del Trabajo es el contrato por tiempo indefinido, puesto que, se presume la existencia de una relación laboral indefinida, excepto que se pruebe lo contrario. Tal modalidad genera mayor estabilidad laboral y beneficios como indemnización por despido intempestivo, bonificaciones por desahucio, vacaciones, décimos, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entre otros.

En cuanto al contrato a plazo fijo, es aquel que se ocupa de manera excepcional y solo cuando se trata de actividades transitorias ajenas a la actividad principal del empleador, o cuando existen causas que justifiquen la temporalidad del servicio (Campos, 2021). A diferencia, el contrato por obra o servicio determinado solo es válido por una labor específica dentro de la actividad del empleador, por lo que, concluye con la finalización del objeto del contrato (Echeverría, 2013), es decir, se celebran por circunstancias imprevisibles que obligan al empleador a contratar trabajadores adicionales.

Con la evolución en todo sentido, se han creado nuevas formas de trabajo que se adecuan a las circunstancias de la realidad, por ejemplo, el caso del teletrabajo, en un inicio este fue regulado por medio de acuerdos ministeriales desarrollados por el Ministerio del Trabajo y luego reconocido en el Código del Trabajo. Esta modalidad permite a los trabajadores ejecutar sus labores desde cualquier lugar fuera del lugar de trabajo mediante la utilización de herramientas tecnológicas. El teletrabajo fue impulsado por la pandemia del COVID-19, sin embargo, ha demostrado ser una opción viable para las formas de trabajo, siempre que se respete el derecho a la desconexión y la protección de la salud ocupacional del trabajador.

De conformidad con el artículo 17 del Código del Trabajo (2005), regula la contratación por menos de 40 horas semanales, siempre que la prestación de servicios sea manera continua. Tal modalidad tiene como propósito la inclusión laboral de personas que no pueden cumplir con una jornada completa, es decir, en el caso de estudiantes, personas con cargas familiares, entre otros (García, 2021). Si bien esta opción promueve la flexibilidad laboral, también es necesario que se otorgue una supervisión adecuada para evitar abusos y asegurar que los derechos laborales no sean vulnerados.

Según Verdezoto (2022), también se reconoce el trabajo autónomo o por cuenta propia que si bien es cierto sus condiciones no se encuentran reguladas por el Código del Trabajo, pero la Ley de Seguridad Social establece la obligación de afiliar a quienes ejecutan una obra o prestan un servicio físico o intelectual, con o sin relación de dependencia. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio los trabajadores en relación de dependencia, autónomos, profesionales en libre ejercicio, dueños de empresas unipersonales, etc. Lo cual, amplia la cobertura de la seguridad social y reconoce las diversas modalidades de trabajo.

La LOSEP por su parte desarrolla los parámetros del trabajo en el sector público, crea modalidades de trabajo bajo los concursos de mérito y oposición. Es decir, en el sector público se otorgan nombrados o contratados de manera temporal, de acuerdo con el tipo de funciones que se requiera y de la disponibilidad presupuestaria de la institución pública. Si existen los nombramientos permanentes, y aquellos, se obtienen mediante concursos de méritos y oposición, que aseguren la idoneidad de los servidores públicos.

Finalmente, también existen los denominados contratos ocasionales que sirven para cubrir necesidades específicas que sean de corta duración, o simplemente para reemplazar al titular de la función. Pese que la LOSEP reconoce los derechos laborales de los servidores públicos, también desarrolla diferencias en comparación con el régimen del Código del Trabajo, especialmente cuando se trata de estabilidad laboral, régimen disciplinario y escalas remunerativas.

1.1.9. Limitaciones al ejercicio del Derecho al trabajo

El derecho al trabajo, si bien es cierto, es un derecho humano fundamental reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y forma parte de garantizar un

Estado constitucional de derechos y justicia, su ejercicio, no es absoluto, ya que, puede ser objeto de restricciones bajo condiciones a nivel nacional como internacional, limitaciones que deben estar fundamentadas en los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, a fin de garantizar la eficacia del derecho, el equilibrio con otros derechos y el interés colectivo.

De acuerdo con el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el trabajo es un derecho y un deber social, es la base para la realización de otros derechos, pero su reconocimiento se acompaña de condiciones que limitan su ejercicio y respeto a los derechos ajenos, como la moral, el orden público y la salud.

Así también, el artículo 11, numeral 4, determina que el ejercicio de los derechos puede ser limitado solo por razones generales y justificadas previstas en la ley, lo cual garantiza la seguridad jurídica, es decir, el respeto a todos los intereses generales. Lo cual, implica que las limitaciones al derecho al trabajo deben tener un sustento legal claro y responder a intereses legítimos.

Según Ruiz (2016), el Código del Trabajo establece, por ejemplo, que la edad mínima para trabajar es de quince años, restringiendo de este modo el trabajo infantil como una forma de proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en consonancia con estándares internacionales. Además, contempla restricciones en cuanto al tipo de actividades que pueden ser desarrolladas por mujeres embarazadas o personas con discapacidad, en función de salvaguardar su salud y bienestar. Asimismo, el Código permite la terminación de la relación laboral en ciertos casos específicos como los despidos con causa justa, lo cual puede traducirse en una limitación práctica del derecho al trabajo cuando el empleador alega incumplimiento grave del trabajador.

En cuanto, a la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) desarrolla inhabilidades que le impiden a un individuo ejercer cargos en el sector público, por ejemplo, cuando tienen sentencia por delitos contra la administración pública o violencia de género. Tal restricción tiene como objetivo preservar la ética en el servicio público y garantizar la idoneidad de los servidores estatales. De la misma manera, al imponer restricciones de manera paralela con las actividades privadas que puedan representar conflictos de intereses con las funciones públicas, se crea una barrera para el pleno ejercicio del trabajo en el sector privado bajo ciertas circunstancias.

El articulo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) establece que, toda persona tiene derecho al trabajo libre y escogido por el trabajador. Pese a tal disposición, el artículo 4 dispone que el ejercicio de este derecho se sujeta a limitaciones siempre que estén determinadas por ley, sean compatibles con la naturaleza del derecho y promuevan el bienestar general de una sociedad democrática. El contenido del Pacto, refuerza la idea de que los derechos, pese a ser fundamentales, se pueden equilibrar con otros valores de relevancia constitucional e internacional.

Por otro lado, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) garantiza el derecho al trabajo, desarrolla restricciones necesarias para garantizar el respeto a los derechos y libertades de los demás. Así también, la Organización Internacional del Trabajo, desarrollo varios convenios que crean limitaciones necesarias al derecho al trabajo. Por ejemplo, los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva determinan restricciones para los funcionarios públicos en el ejercen de autoridad en nombre del Estado. Por el contrario, el convenio 111 prohíbe toda forma de discriminación, pero reconoce que existen distinciones, exclusiones o preferencias como

base de los requisitos de la actividad del trabajo, siendo así una forma legítima de limitación cuando está motivada.

Por lo tanto, al hablar de limitaciones al derecho al trabajo no genera vulneraciones, sino más bien la necesidad de equilibrar los derechos individuales con los intereses generales y las obligaciones estatales. El ejercicio del derecho al trabajo no puede estar por encima del orden jurídico ni del bienestar colectivo y debe encontrarse dentro del marco que impone el principio de convivencia pacífica y respeto recíproco.

1.1.10 principios fundamentales en el Derecho laboral ecuatoriano

En el derecho laboral, los principios del derecho al trabajo son fundamentales, desempeñan una función primordial como la de guiar al legislador para crear normas que garanticen la plena vigencia de los derechos, además los principios tienen como objetivo inspirar y orientar la elaboración de normas, siendo muy útiles para quienes interpretan la legislación laboral.

Según Plá (1978), estos principios como directrices que informan normas y inspiran soluciones, ayudando a promover la aprobación de nuevas normas, guiar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos. De esto se deduce que los principios cumplen con las funciones de inspirar a los legisladores, resolver problemas jurídicos y permitir la interpretación adecuada de las reglas cuando éstas tienen más de un significado.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), desarrolla organismos administrativos que tienen la función de supervisar el cumplimiento de los principios y derechos que protegen las relaciones laborales. En particular, el principio protector es esencial en el derecho laboral, puesto que, establece el amparo al trabajador y compensar la desigualdad frente al empleador.

En cuanto al principio de protección, este se basa en la falta de libertad al inicio después en el ámbito laboral, ante la evolución de la vulneración de los derechos laborales, el legislador busca equilibrar las desigualdades económicas por medio de la protección legal favorable al trabajador (Echeverría, 2013). Por lo que, se destaca que la naturaleza de este principio es la desigualdad fundamental entre el trabajador y el empleador, quien contrata.

Por otro lado, Verdezoto (2022) manifiesta que, el principio de protección se relacionado con la esencia tutelar del Derecho laboral, incorporando reglas de *indubio pro operario*, es decir, la norma que sea más favorable y cree condiciones más beneficiosas, tal principio se maneja por tres reglas: *indubio pro operario*, donde las autoridades deben interpretar las normas en beneficio al trabajador; la norma más favorable, si hay varias normas, se elige la que más beneficie al trabajador; y la regla de la condición más beneficiosa, que preserva situaciones anteriores que resultan ser más ventajosas para el trabajador.

La favorabilidad es una expresión destacada de este principio, considerada a veces un principio autónomo del Derecho Laboral y otras como una regla que establece condiciones más ventajosas para el trabajador, busca proteger y tutelar los derechos del trabajador, la parte más débil (Subía & Portela, 2021). Ante conflictos de aplicación, interpretación y transición normativa, se deben favorecer las soluciones que beneficien al trabajador, ofreciendo protección a la parte más débil de la relación laboral.

Por otro lado, la irrenunciabilidad reconocida en Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 326, numeral 2, garantiza la intangibilidad de los derechos del trabajador y declara nula cualquier cuestión contraria. Es decir, el trabajador no puede renunciar voluntariamente a los derechos que la legislación laboral le otorga. Por lo que,

tal principio, previene que los trabajadores se sientan presionados a renunciar a sus derechos para mantener o conseguir un empleo.

Por otro lado, García (2021) expresa que el principio de continuidad, el cual se centra en preservar el trabajo como fuente principal de ingresos. Este principio beneficia tanto al trabajador como a la empresa y, a través de ella, a la sociedad. El contrato de trabajo es un acuerdo de larga duración que implica derechos y deberes para ambas partes. Se puede decir entonces que, el aporte de la relación contractual es reciproco, esto debido a la prestación de servicios y el aporte de garantizar la seguridad, remuneración y salud del trabajador.

El principio de primacía de la realidad, por tanto, resulta ser la base de toda relaciona labora, ya que, otorga prioridad a los hechos que dieron inicio a la relación laboral y no a las formas o apariencias del contrato. Ya que, en caso de que la realidad se distorsione, se prioriza la práctica. Por lo tanto, es relevante al momento de determinar si existe una relación laboral, pago equitativo y la subordinación propia del contrato individual de trabajo, este principio reconoce la verdadera naturaleza de la relación laboral.

En cuanto al principio de razonabilidad Plá (1978) sostiene que las acciones de trabajadores y empleadores deben ser lógicas y evitar abusos que contravengan los derechos del trabajador, es decir, se aplica en situaciones *jus variandi*, donde los empleadores cambian condiciones de trabajo según las necesidades de la empresa, pero siempre que no sean arbitrarias. Lo mismo sucede al imponer el control disciplinario en el sector público, las sanciones deben ser proporcionales. La buena fe, es fundamental en las relaciones laborales para asegurar confianza y cumplimiento de obligaciones, pese que no sea tan relevante como principio del derecho laboral.

Finalmente, el principio de no discriminación, tiene como propósito eliminar diferencias que pongan al trabajador en una posición desfavorable sin justa causa, teniendo en cuenta que, es la Constitución de la República del Ecuador (2008) el marco normativo que prohíbe toda discriminación y vela por el trato igual y el acceso equitativo en el caso de las relaciones laborales, protegiendo a los trabajadores de cualquier forma de exclusión.

1.1.11. La seguridad jurídica como garantía de la libertad de contratación

La seguridad jurídica constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de derecho y, en el contexto de las relaciones laborales, actúa como una garantía indispensable para que tanto empleadores como trabajadores puedan ejercer con libertad y certeza sus derechos y deberes dentro de un marco normativo previsible, estable y confiable. La libertad de contratación, entendida como la facultad que tienen las partes de celebrar acuerdos laborales conforme a su voluntad y dentro de los límites legales, solo puede desarrollarse en un ambiente donde la norma sea clara, accesible, general y aplicada de manera coherente.

> (…) la seguridad jurídica si bien es cierto, garantiza protección al trabajador frente a posibles arbitrariedades del empleador o del Estado, pero también resulta una vía para promocionar el empleo digno, el respeto a la autonomía de la voluntad y la consolidación de un sistema de trabajo equilibrado (Acosta, 2019).

La seguridad jurídica se encuentra consagrada por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y es uno de los principios rectores del sistema jurídico, ya que, dispone el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. Por lo que, sienta las bases para todo acto jurídico, fundamentado en reglas objetivas y no en decisiones arbitrarias. Es

decir, libertad de contratación en el ámbito del trabajo es la expresión de la voluntad autónoma de las partes que confían en que el marco legal vigente les permitirá ejercer sus derechos.

La libertad de contratación implica que el trabajador pueda elegir si acepta o no una relación laboral, decidir bajo qué condiciones pacta su prestación de servicios, negociar con el empleador ciertos términos contractuales y, sobre todo, hacerlo sin coerción ni engaño (Basoco, 2024). Para que esta libertad no sea solo formal, sino real, se requiere la existencia de un entorno jurídico en el cual se respeten las normas laborales, se garantice la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, se sancione cualquier abuso del poder económico y se asegure el acceso a la justicia laboral.

En este sentido, la seguridad jurídica garantiza el ejercicio de la libertad contractual en materia laboral con el propósito de que tanto el trabajador como el empleador conozcan las consecuencias jurídicas del acto que suscriben y sobre todo que se genere una protección efectiva de los derechos reconocidos en el *corpus iuris*.

Entonces bien, cuando hay ambigüedad normativa, interpretaciones contradictorias a la ley, procedimientos administrativos o judiciales ineficientes o cuando el acceso a la justicia se ve obstaculizado por trabas económicas, técnicas o burocráticas se produce inseguridad jurídica (Castañeda, 2021). Por lo que, la libertad de contratación queda limitada, pues el trabajador no puede saber con certeza qué derechos le asisten ni cómo puede defenderlos.

La progresividad de los derechos y el principio pro operario son la fuente de interpretación de las garantías establecidas en el Código del Trabajo, aquellos principios generan mecanismos de equidad al momento de establecer las condiciones de negociación

entre las partes contratantes. Por lo tanto, para que la equidad sea efectiva, el ordenamiento jurídico debe ser claro, coherente y estable.

La libertad contractual y la dignidad humana se desarrolla entre sí, Morales (2023), explica que, esta conexión implica que las relaciones laborales no pueden ser objeto de explotación laboral, simulación contractual o prácticas fraudulentas que muchas veces incrementan la inseguridad jurídica. Pero si el derecho ofrece seguridad, los contratos laborales se convierten en instrumentos legítimos para garantizar el trabajo de manera justa, el cual, reflejar la voluntad real de las partes. Así, la libertad de contratación se favorece con el contenido ético que deriva del reconocimiento del trabajo como derecho y deber social.

Cuando las partes celebran un contrato de trabajo conforme los mandamientos de la ley, se evidencia la seguridad jurídica, puesto que, las partes tienen certeza de que las cláusulas que suscriben se encuentran conforme los derechos y obligaciones mutuos que perduran mientras dura la relación laboral, por lo tanto, cualquier modificación solo podrá realizarse según los procedimientos legales previamente establecidos.

El derecho al trabajo es reconocido como un derecho fundamental en varios instrumentos internacionales mismo que establecen que debe ejercerse en condiciones de libertad, seguridad y equidad. La libertad de contratación, por tanto, supone la libertad de elegir o aceptar un empleo, negociar colectivamente, asociarse y de contar con garantías frente a despidos intempestivos o condiciones de trabajo que no garanticen su dignidad humana. Tales manifestaciones requieren un entorno jurídico que brinde certeza y previsibilidad.

Tanto trabajadores como empleadores deben conocer sus derechos y obligaciones para poder contratar de manera libre y segura. Una ciudadanía laboralmente informada

tiene más capacidad de negociar con equidad, de rechazar condiciones abusivas y de reclamar cuando sus derechos son vulnerados (Espinosa, Romero, & Zambrano, 2018).

Por lo tanto, la libertad contractual es real y efectiva solamente cuando se encuentra bajo los términos del principio de seguridad jurídica, es decir, cuando el trabajador tiene acceso a un marco normativo claro, estable y coherente y sobre todo que su decisión garantice el desarrollo integral dentro de su ámbito laboral, bajo un entorno de respeto, equidad y confianza.

1.1.12.- Libertad de trabajo y excepciones legales en el Artículo 3 del código de trabajo del Ecuador.

En el ordenamiento laboral ecuatoriano, la libertad de trabajo y de contratación es un principio fundamental que se sustenta en la dignidad de la persona y en la autonomía de la voluntad. La Constitución (1998 y 2008) lo consagró expresamente al establecer que "Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso". El Código del Trabajo reglamenta este mandato constitucional en su art.3, disponiendo en su primer inciso:

> Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (Código de Trabajo, 2005).

Por tanto, el trabajador está en su total libertad de ofrecer sus servicios, por lo que no debe ser obligado a trabajar sin contrato ni mucho menos sin una remuneración adecuada, excepto que la ley prevé todo lo contrario. Las excepciones de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" si bien son un límite al principio de

autonomía contractual, puesto que, permiten que el trabajo sea obligatorio en circunstancias específicas y definidas por ley. Pero hay que entender que tal disocian es coherente con el derecho internacional, que prohíbe el trabajo forzoso.

El trabajo forzoso según la OIT es definido como aquella actividad o servicio exigido a un individuo bajo amenazas y para el cual no existe voluntad de su parte y en contraste con el articulo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la falta de voluntad limita estrictamente la contratación obligatoria.

Excepciones al principio: urgencia extraordinaria y auxilio inmediato

De acuerdo con el artículo 3 del Código de Trabajo (2005) existen dos excepciones que se incorporan al trabajo obligatorio: la urgencia extraordinaria y la necesidad de inmediato auxilio. Pese que el texto normativo, no define tales figuras, de acuerdo la doctrina y la jurisprudencia se interpretan de la siguiente manera:

- Urgencia extraordinaria: es un suceso grave que afecta a la población, por ejemplo, cuando se produce una guerra, epidemia o catástrofe natural, por lo que, el orden público requiere la movilización de esfuerzos colectivos. En tales casos por ejemplo en el sector público se puede asignar labores de socorro de carácter temporal como medida excepcional. Además, el Convenio 29 de la OIT, que autoriza trabajos obligatorios en *"caso de emergencia pública o calamidad"*. Por su parte, López & Pazmay (2021) mencionan que, la urgencia debe ser declarada por la autoridad competente y se limita al tiempo estrictamente necesario.

- Necesidad de inmediato auxilio: se produce cuando se presentan causas de auxilio o rescate que requiera la asistencia urgente. Por ejemplo, ayudar a víctimas de un accidente reciente, apagar un incendio que amenaza vidas, o labores de salvamento en lugares de difícil acceso. En tales eventos la solidaridad ciudadana

puede transformarse en un deber jurídico mínimo. Si bien el código no lo detalla, la interpretación supone que solo cabría exigir trabajo sin remuneración cuando la situación demande ayuda espontánea e inmediata (*auxilio*, no meramente tolerar un mal), y cuando no sea posible organizar la acción de otro modo. En la práctica, este supuesto busca proteger la vida y bienes de las personas, ajustándose al fin humanitario de la norma. Aun así, dado su alcance individual y concreto, debe aplicarse con prudencia para no vulnerar la libertad personal ni permitir abusos.

Por lo tanto, tales excepciones únicamente se deben aplicar por calamidad general o de auxilio inmediato y específico, de esta manera, estaría justificado la suspensión del contrato y salario. En todo caso, rige la libertad contractual e irrenunciabilidad de los derechos laborales, es decir, nadie puede renunciar al derecho de remuneración ni aceptar condiciones contrarias a la ley.

Contexto doctrinal e internacional

De acuerdo con el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) se prohíbe toda forma de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso, sin embargo, admite excepciones razonables. Por otro lado, el Convenio OIT 29 permite trabajos exigidos por razones extraordinarias de seguridad pública o emergencia nacional (Convenio 29, 1930), el mismo Convenio indica que no todo trabajo es forzoso, puesto que, aquel trabajo exigido durante un período de emergencia pública o calamidad que amenaza la vida y el bienestar de la comunidad no es forzoso. Asimismo, la jurisprudencia internacional distingue los trabajos necesarios en desastres públicos de las imposiciones ilegítimas (Corte Interamericana de Derechos humanos, 2016).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza la libertad de trabajo, además prohíbe el trabajo forzoso en su artículo 66, facultando la regulación de casos admisibles en este ámbito de acuerdo a la ley, reforzando así la interpretación del art.3 Código de Trabajo (2005). También es relevante tener en cuenta que existen convenios contra el trabajo forzoso y que exige coherencia normativa en cada Estado, convenios que fueron ratificados por el Estado ecuatoriano.

En cuanto al principio de autonomía de voluntades dentro de la suscripción de contratos laborales, mismo que parte de la premisa de que, ni el trabajador ni el empleador pueden pactar condiciones que sean contrarias a la ley, además que se prohíbe la renuncia de toda garantía básica (por ejemplo, salario justo, jornadas razonables, etc.). por lo tanto, cuando se lleva a cabo una libre negociación, el trabajo o la falta de remuneración resultan contrarias a las disposiciones normativas.

1.1.13.- Jurisprudencia relevante

La ex Corte Suprema de Justicia ecuatoriana analizo las excepciones del articulo 3 en varias sentencias. El 4 de junio de 1974 (Servicios lícitos laborales) y del 16 de septiembre de 1987 (Labores de servicio social a la comunidad). Ambos casos desarrollan el alcance de las cláusulas excepcionales y destacan la relevancia de respetar la legalidad y la seguridad jurídica.

En el caso de los “Servicios lícitos laborales”, la ex Corte Suprema de Justicia discutió la legalidad de imponer labores a ciudadanos en circunstancias especiales, la sentencia concluyó que solo pueden imponerse trabajos sin contrato cuando existan razones extraordinarias previstas por ley. La ex Corte sostuvo el caso de los “servicios lícitos” solo ampara tareas exigidas en situaciones de urgencia declaradas como desastre natural o estado de guerra, por lo que, el ordenamiento autoriza medidas excepcionales.

Es decir, reafirmó que fuera de tales supuestos, cualquier imposición vulnera la libertad de trabajo (Gaceta Judicial, 1974). Además, la ex Corte destacó que la palabra “ley” en contenida en el artículo 3 implica que la exigencia de trabajo obligatorio debe emanar de una norma expresa, impidiendo al juez extender arbitrariamente tales excepciones.

En cuanto a las labores de servicio social a la comunidad, la ex Corte Suprema de Justicia analizo un caso donde la autoridad había dispuesto trabajos comunitarios (p.ej. limpieza, obras públicas menores) para ciertos grupos de personas. La Corte examinó si dicho servicio social podía considerarse una excepción válida al art.3. Decidió que, en principio, el trabajo en actividades de asistencia social o comunitaria podría encuadrarse en las causales legales de urgencia o auxilio, solo si cumple con requisitos estrictos: debe estar amparado en mandato legal, responder a una verdadera necesidad pública y guardar proporcionalidad (ser temporal y no perder la voluntariedad mínima) (Gaceta Judicial, 1987). En el caso analizado, se afirmó que imponer trabajo comunitario sin base legal clara y sin emergencia real equivaldría a trabajo forzoso inconstitucional. Así, la sentencia subrayó que la figura del servicio comunitario sólo es legítima cuando se da en el marco de una ley o programa estatal específico destinado a una crisis real, y nunca como medida ordinaria de desarrollo social.

Ambas sentencias mantienen la prohibición absoluta de la esclavitud y el trabajo forzoso, permitiendo las excepciones del artículo 3 del Código de Trabajo solo se apliquen en caso estrictamente establecidos. Si bien es cierto, solo la ley y no la discrecionalidad administrativa, puede establecer estas tareas excepcionales. Además, la ex Corte ha señalado que, para respetar la seguridad jurídica, las condiciones que desarrollan un trabajo obligatorio deben definirse de manera clara. Caso contrario, existen interpretaciones arbitrarias que vulnerarían la libertad y la dignidad del trabajador.

La jurisprudencia de la ex Corte Nacional de Justicia ecuatoriana refuerza el contenido del artículo 3 del Código de Trabajo (2005), estableciendo que, se debe interpretar en armonía con la Constitución y con la garantía de seguridad jurídica. Por lo que, la ex Corte ha recordado que la prohibición de trabajo forzoso consagrada constitucionalmente no permite vacíos fuera de las excepciones que la ley establece, ya que, la imposición de labores sin remuneración es inconstitucional.

Además, teniendo en cuenta la favorabilidad laboral como principio rector, opera de modo indirecto, es decir, cualquier duda sobre si procede aplicar el las disposiciones contenidas en el artículo 3 se resuelve en pro del derecho del trabajador a no ser forzado a un trabajo sin su voluntad. Por otro lado, la irrenunciabilidad definida en el artículo 4 Código de Trabajo (2005) refuerza que ni aún por contrato se puede consentir la renuncia a un salario justo o al cumplimiento de los derechos laborales establecidos por la ley.

Por lo tanto, la interpretación constitucional exige que las excepciones se apliquen únicamente cuando exista una situación objetiva y que además se compruebe que forma una situación de emergencia o auxilio, evitando así afectaciones arbitrarias al núcleo del derecho la libertad contractual. Por lo que, ante la falta de regulación de los casos "urgencia extraordinaria" o "auxilio inmediato", existe un riesgo de arbitrariedad, ya que, sin criterios legales específicos, se puede invocar falsamente una emergencia para imponer trabajos estatales sin pago, o exigir "auxilio" en circunstancias que no lo ameritan, violando derechos del trabajador.

Además, teniendo en cuenta que el principio de proporcionalidad las emergencias reales y la exigencia de trabajo no debe ser excesiva ni permanente, puesto que, si lo son encubren una forma de servidumbre que está prohibida por la ley laboral. En consecuencia, el juzgador debe analizar, por ejemplo, si se obliga a una persona a acudir a labores de rescate tras un sismo por el tiempo necesario a salvar vidas, puede

considerarse lícito, pero si se extiende esa obligación a jornadas indefinidas o tareas de rutina sin que se desarrolle una verdadera emergencia, se excede el supuesto legal.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

2.1.- Tipo de investigación

La metodología se sustentó en un enfoque cualitativo, entendido como aquella estrategia investigativa que privilegió la comprensión profunda de los fenómenos jurídicos antes que su medición numérica. Desde la epistemología interpretativa, este enfoque partió de la premisa de que las normas y las prácticas jurídicas adquieren sentido en contextos sociopolíticos concretos; por ello, se priorizó el análisis textual, la reflexión hermenéutica y la contrastación crítica de discursos normativos y doctrinales. Esta perspectiva permitió captar la complejidad semántica de los conceptos "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio", así como los matices axiológicos que subyacen al principio de libertad contractual y a la seguridad jurídica.

El desarrollo de la presente investigación se basa en el análisis jurídico-dogmático del Código de Trabajo y de la Constitución como normas primarias que desarrollan la problemática, a la par se establecen criterios en base a los convenios internacionales y jurisprudencia relevante que permiten desarrollar una interpretación sistemática que ayuda a identificar contradicciones, vacíos e insuficiencias normativas.

Se desarrollo también un análisis comparado entre sentencias emitidas por la ex Corte Nacional de Justicia y la actual Corte Constitucional, jurisprudencias que fueron seleccionadas por su valor paradigmático que permiten desarrollar los límites de la libertad contractual en situaciones excepcionales. Además, la jurisprudencia se alineo con los hallazgos doctrinales contribuyendo a fundamentar los argumentos sobre la ambigüedad normativa y su incidencia en la seguridad jurídica.

La investigación cualitativa se vio reforzada por la naturaleza jurídico-dogmática que permitió articular el análisis normativo con la interpretación crítica desarrollando así criterios con coherencia interpretativa. La utilidad metodológica se justifica en el diseño investigativo, mismo que se apoyó en la indagación de fuentes primarias y secundarias para construir una argumentación sólida sobre la materia objeto de estudio.

2.2.- Ubicación del lugar

La presente investigación se desarrolló íntegramente en el Ecuador, dentro del marco institucional de la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Carrera de Derecho, ubicada en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura. Desde este espacio académico se dispuso de la biblioteca físico-digital de la Universidad y de los laboratorios de investigación jurídica para recopilar, organizar y procesar el corpus normativo y jurisprudencial concerniente al artículo 3 del Código del Trabajo y a la doctrina comparada sobre trabajo forzoso y libertad contractual.

La ubicación geográfica resulto relevante ya que, permitió el acceso directo a la base de datos de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, así como a los repositorios de la Organización Internacional del Trabajo, todos consultados por medio de los recursos electrónicos institucionales. De la misma manera, la importancia de acceder a la biblioteca del Colegio de Abogados de Imbabura, lo cual, facilitó la revisión de gacetas judiciales impresas y de textos doctrinarios no digitalizados, que fortalecieron el examen dogmático.

Las fuentes jurisprudenciales de entre el periodo de 1998 y 2025, cubre la evolución del derecho al trabajo y la libertad contractual tanto la Constitución anterior como la actual, lo que permite evidenciar la práctica de las categorías “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”.

En tal sentido, la ubicación geográfica que desarrolla la investigación analiza el entorno de la indagación jurídico-dogmática, la utilización de bibliografía especializada en la materia, que se obtuvo de los repositorios en el campo académico y jurisprudencial genero una reflexión crítica adecuada respecto de la seguridad jurídica y la libertad de contratación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

2.3.- Materiales, técnicas e instrumentos

El método empleado se encuadró dentro del enfoque descriptivo, entendido como aquella estrategia investigativa que procuró exponer con rigor las características esenciales del fenómeno jurídico sin pretender manipularlo ni verificar relaciones causales externas. Desde la lógica propia de la investigación dogmática, este método se consolidó como la vía idónea para retratar, de manera sistemática y ordenada, el estado actual de las normas y los criterios jurisprudenciales que regulaban la "urgencia extraordinaria" y la "necesidad de inmediato auxilio", así como su incidencia en el principio de libertad contractual y en la seguridad jurídica.

La investigación descriptiva ayudo a entender el alcance normativo y doctrinal, lo cual, permitió delimitar conceptos y detallar su alcance semántico con el propósito de descubrir las ambigüedades que se identificó en la formulación de los objetivos específicos, mismo que, afectaban la certeza del ordenamiento laboral ecuatoriano.

En la práctica investigativa, la aplicación de este método se inició con la recopilación exhaustiva de fuentes primarias: texto constitucional, Código de Trabajo, convenios internacionales de la OIT y una selección de sentencias paradigmáticas de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia. Posteriormente se procedió a su clasificación temática para describir, sin alterar su contenido original, los elementos estructurales de cada precepto referente a las excepciones analizadas.

La investigación se complementó con doctrina especializada que garantiza una interpretación sistemática coherente a la coherencia normativa. Al momento de detallar cada disposición normativa y jurisprudencial se aplica una lectura hermenéutica orientada a precisar los términos que el legislador estableció en la norma sin que se haga un lado el marco descriptivo que retrata la realidad de la norma, las fuentes utilizadas se articularon y conjugaron el análisis dogmático con la reflexión crítica para identificar vacíos normativos y contradicciones detectadas.

La estrategia aplicada expuso la indefinición conceptual y las consecuencias prácticas derivadas de la falta de criterios objetivos en torno a la necesidad y urgencia establecidos en el art. 3 del Código de Trabajo. El modelo descriptivo permitió desarrollar una aproximación íntegra y ordenada al objeto de estudio, desarrolla bases sólidas que sirven como investigaciones futuras, de tal manera que también se refuerza la seguridad jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano.

El estudio bibliográfica-documental se desarrolló como un procedimiento orientado a localizar, seleccionar y examinar de forma crítica las fuentes pertinentes como normas, precedentes y doctrina con el objetivo de sustentar la argumentación jurídica. La investigación requería esclarecerse mediante el estudio exhaustivo de los textos que crearon, interpretaron o explicaron las categorías “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”, por lo que, al apoyarse en repositorios oficiales y bases académicas ofrece un material auténtico y verificable.

La investigación documental inicio con la delimitación de descriptores que desglosan la pregunta de investigación, lo cual guía el análisis sistemático, por consiguiente, se identificaron piezas normativas y jurisprudenciales esenciales. La documentación reunida se clasificó en criterios interpretativos para luego relacionarlos con el principio de seguridad jurídica y el derecho a la libertad contractual, de tal manera

que se cree un análisis hermenéutico a fin de analiza la ley en conjunto con los argumentos determinados en la doctrina y jurisprudencial.

Con el análisis documental se estableció que existen contradicciones en la regulación y la practica del uso de la necesidad y urgencia para modificar la estabilidad laboral del trabajador, fortaleciendo así la premisa de ambigüedad legislativa que determina la necesidad de un marco interpretativo sistemático para no generar decisiones arbitrarias. Por lo tanto, la técnica bibliográfica-documental aporta argumentación necesaria para armonizar la norma y su interpretación.

2.4.- Matriz de operacionalización de variables

Variable	Tipo	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores observables	Técnica / Instrumento	Fuente primaria
Excepciones a la libertad contractual: "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio"	Independiente	Figuras previstas en el artículo 3 del Código del Trabajo que facultan la imposición temporal y excepcional de labores sin acuerdo previo cuando	Naturaleza normativa, requisitos sustantivos, temporalidad, declaratoria y control	Claridad del precepto legal, criterios de gravedad y urgencia, límites de duración, existencia de acto administrativo previo	Análisis dogmático-jurisprudencial mediante fichas de extracción y matriz de categorías normativas	Código del Trabajo; sentencias de la Corte Constitucional y Corte Nacional

Variable	Tipo	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores observables	Técnica / Instrumento	Fuente primaria
		concurren circunstancias de emergencia grave o socorro inmediato				
Seguridad jurídica	Dependiente	Garantía que exige normas claras, predecibles y coherentes, de manera que los operadores puedan anticipar consecuencias jurídicas y evitar decisiones contradictorias	Certeza normativa, previsibilidad jurisprudencial, coherencia sistémica	Definición legal explícita, uniformidad de fallos, ausencia de lagunas o contradicciones en la aplicación de las excepciones	Revisión sistemática de precedentes y contraste doctrinal mediante tabla de sistematización jurisprudencial	Sentencias seleccionadas (1998-2025) y doctrina especializada

2.5.- Procedimiento y análisis de datos

El procedimiento se estructuró sobre una estrategia de investigación jurídico-dogmática con apoyo en técnicas de sistematización jurisprudencial, orientada a captar, codificar y analizar la manera en que las excepciones de “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” inciden en la seguridad jurídica. La unidad de observación estuvo conformada por fuentes primarias normativas y por decisiones jurisdiccionales de alta relevancia, complementadas con doctrina especializada publicada entre 2000 y 2025. La lógica del diseño respondió a la necesidad de desambiguar expresiones legales abiertas mediante un proceso de lectura sucesiva, triangulación y contraste, con el objeto de producir categorías analíticas estables y verificables.

La primera fase delimito el corpus normativo y fijó el propósito del análisis, se parte con el análisis del artículo 3 del Código del Trabajo, debido que, contiene cláusulas excepcionales objeto del estudio. Sobre esta base se recogieron disposiciones constitucionales vinculadas directamente con la libertad de trabajo, de contratación y seguridad jurídica, de tal manera, que se incorporaron normas de jerarquía supralegal que provienen de instrumentos internacionales sobre prohibición de trabajos forzosos y protección del trabajo digno.

Los criterios seleccionados determinan la pertinencia material y jerárquica, ya que, cada texto integra una lectura sistemática coherente con el bloque de constitucionalidad. Al finalizar la identificación de criterios, se realizó una contextualización histórico-legislativa de las cláusulas, lo cual, permitió analizar su aparición para precisar las excepciones y la competencia.

El análisis normativo por su parte inicia con la lectura literal que guía la semántica jurídica de la “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”,

encuadrándolas en categorías de naturaleza normativa. Por otro lado, se desarrolló una interpretación, ajustada a la finalidad protectora del derecho del trabajo y el principio de seguridad jurídica como pilar de la libertad contractual, de tal manera que se establecen condiciones mínimas de legalidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Como resultado se obtuvo una matriz de categorías normativas estableciendo en cada excepción, un presupuesto de hecho, tiempo y objeto, elementos esenciales para su declaratoria y mecanismos de control ex ante y ex post.

La jurisprudencia desarrollada contiene decisiones constitucionales y ordinarias dentro del tiempo 1998-2025 que contienen el alcance de la seguridad jurídica como exigencia de previsibilidad, determinación, estabilidad y coherencia normativa, de la misma manera, desarrolla pronunciamientos que analiza la autonomía contractual frente a la función social y a la protección del trabajador.

Las sentencias fueron sometida a identificar la *ratio decidendi*, criterios sobre legalidad y procedimiento, parámetros de motivación reforzada cuando se restringen derechos, determinando así la claridad del precepto aplicado, criterios de gravedad y urgencia utilizados, límites de duración de la medida y presencia de acto que la habilite.

El análisis de doctrina se desarrolló mediante la literatura indexada y de jurisprudencia pertinente, el objetivo fue identificar y sistematizar las definiciones y tipologías relativas de urgencia y auxilio inmediato, así como al contenido y alcance de la libertad de trabajo y el principio de seguridad jurídica. Por lo tanto, la selección de fuentes permitió el análisis de cada categoría, misma que fue construida por la doctrina y concretada por la jurisprudencia concerniente, entonces bien, el análisis no dependió de percepciones interpretativas, sino de criterios verificables y contrastables.

La codificación de información se desarrolló mediante una matriz de categorías definidas previamente, mismas que estuvieron acompañada de criterios explícitos de inclusión y exclusión, reduciendo el margen de arbitrariedad en la clasificación de información y considerandos judiciales. Por otro lado, se estableció un análisis de las decisiones judiciales y textos, con el objetivo de evitar ambigüedades.

La fiabilidad de la investigación se reforzó con la implementación de las decisiones judiciales apoyadas en la norma vigente y en el principio *pro persona*, se dejó constancia de la motivación que justificó la interpretación de cada texto y jurisprudencia, fortaleciendo el análisis analítico.

El análisis de la jurisprudencia relevante permitió evaluar la coherencia sistémica, respecto de la uniformidad de decisiones frente a supuestos, empleando así criterios de necesidad y urgencia, a la exigencia de un acto previo y a la utilización de un test de proporcionalidad. Por lo que, el marco normativo en el problema planteado carece de definiciones precisas y, la jurisprudencia construye variables que evidencian un deterioro de previsibilidad de la norma.

El procedimiento contempló la elaboración de un análisis jurídico, explicitando cada categoría, su grado de certeza y los vacíos que exigen intervención normativa las decisiones jurisprudenciales y referencias doctrinales enlazan las variables definidas con sus indicadores y que, lo cual, permitió evaluar como las figuras excepcionales vulneran la seguridad jurídica esencial de la libertad de trabajo y de contratación.

CAPITULO III. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 1: Matriz de estándar jurisprudencial

Sentencia/ Instancia	Estándar jurisprudencial	Premisa
Sentencia No. 2913-17-EP/23	La seguridad jurídica debe comprender previsibilidad, coherencia y determinación, lo cual, otorga certeza a los actos jurídicos y solo permite modificaciones cuando los procedimientos previamente establecidos por la autoridad competente lo permitan, de tal manera que se evite arbitrariedades.	La seguridad jurídica está compuesta por coherencia, previsibilidad y determinación de la norma.
Juicio No. 09332-2018-02571	La función social del contrato y el orden jurídico son los elementos que configuran la libertad contractual, lo cual, exige que se produzca consentimiento no viciado, causa y objeto licito. La norma habilita mecanismos que protegen al trabajador sin que se desconozca la libertad contractual.	La libertad de contratación evita que se vulneren derechos y reestablece el equilibrio en la contratación dentro de los limites legales.
Juicio No. 11282-2019-06455	El trabajo corresponde a una remuneración justa, la libertad contractual solamente propicia restricciones cuando se presenta una urgencia extraordinaria o necesidad de auxilio.	El trabajo debe ser libremente escogido o aceptado, con dignidad, condiciones saludables y remuneración/retribuciones justas

Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil	El derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre ni trabajo forzoso integra el núcleo inderogable de los derechos humanos. La Corte IDH desarrolla la noción de esclavitud moderna y sus formas análogas (p. ej., servidumbre), atendiendo a mecanismos de control y dominación sobre la persona (coerción, amenazas, endeudamiento, restricciones de movimiento, retención de documentos, vigilancia, violencia o explotación extrema), especialmente cuando operan en contextos de vulnerabilidad y discriminación estructural.	Cuando la libertad contractual del trabajador evidencia formas de control y dominación no permitidas por la ley, la forma de contratación cambia.

3.2. Análisis de resultados

La libertad de trabajo y de contratación en el ordenamiento ecuatoriano protege el carácter libre, digno y voluntario de toda relación laboral, así también, garantiza un ordenamiento previsible, determinado y coherente. Por lo tanto, la incorporación de cláusulas como “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” exige un análisis de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, ya que, su uso puede vulnerar simultáneamente, la seguridad jurídica y el contenido esencial del derecho a la libertad de contratación.

En tal sentido, la Corte Constitucional, en la Sentencia No. 2913-17-EP/23, ha precisado que la seguridad jurídica asegura un ordenamiento previsible, determinado, estable y coherente, que debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para

brindar certeza de que la situación jurídica de las personas solo puede modificarse mediante procedimientos regulares establecidos previamente por autoridad competente, a fin de evitar la arbitrariedad.

La jurisprudencia expresa que, si las normas o excepciones impuestas alteran el régimen ordinario de la libertad de contratación y aquella no opera bajo normas claras, competencia y procedimiento adecuados, compromete de la certeza del marco normativo y vulnera los derechos adquiridos.

La Constitución reconoce, en el artículo 66 numeral 17, el derecho a la libertad de trabajo, con la prohibición de trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la ley, y en el artículo 33 define el trabajo como derecho y deber social, fuente de realización personal y base de la economía, imponiendo al Estado el deber de garantizar dignidad, vida decorosa, remuneraciones justas, y un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La libertad de contratación, por su parte, prevista en el artículo 66 numeral 16, estructura el régimen jurídico de los acuerdos entre particulares y atribuye a las partes la potestad de crear el contenido obligacional, siempre dentro de los límites constitucionales y de la función social del contrato. La jurisprudencia ordinaria ha consolidado este punto de partida. Puesto que, en el Juicio No. 09332-2018-02571 se recordó que todo contrato legalmente celebrado es ley para las partes y solo puede invalidarse por mutuo consentimiento o por causas legales, y que la autonomía privada debe ejercerse sin contrariar el orden público ni los derechos inmanentes, con observancia de los requisitos de validez del artículo 1461 del Código Civil, bajo los deberes de probidad y honestidad en las fases precontractual, contractual y pos-contractual (Corte provincial de justicia del Guayas, 2019).

La decisión anterior, desarrollos justificativos correctivos que restablecen el equilibrio, sin que se desnaturalice la libertad contractual, lo que, permite sostener que toda excepción que limite la libre elección laboral o la libertad de contratación debe ser, interpretada de manera restrictiva, temporal, motivada con hechos verificables, idónea para un fin constitucionalmente que persiga la protección de los derechos y que sea estrictamente necesaria, a fin de no comprometer la seguridad jurídica y no vaciar el contenido de la libertad.

La referencia constitucional a casos "determinados por la ley" para permitir trabajo obligatorio o gratuito introduce un principio de reserva de ley reforzado y, con él, una exigencia de taxatividad. Si la ley admite figuras excepcionales como la "urgencia extraordinaria" o la "necesidad de inmediato auxilio", su redacción y aplicación deben poseer densidad normativa suficiente para evitar espacios de discrecionalidad desbordada. No es admisible, desde la óptica de la Sentencia No. 2913-17-EP/23, que se habilite por fórmulas generales e imprecisas una modificación sustancial de la situación jurídica de personas o colectivos sin el amparo de procedimientos regulares y de una motivación que demuestre por qué el caso concreto encaja en la hipótesis legal y por qué no existen alternativas menos lesivas. La seguridad jurídica, entendida como previsibilidad y coherencia del sistema, se resiente cuando el operador público o privado apela a nociones vagas para imponer exigencias laborales que no nacen de la voluntad del trabajador o para excluir a oferentes de un mercado de trabajo bajo la apariencia de una necesidad urgente.

Por lo tanto, la afectación transgrede la libertad de trabajo, cuando se debilita la exigencia de que toda prestación sea libremente aceptada, esto debido que, la excepción se convierte en mecanismo tácito de coacción. Por otro lado, también impacta la libertad de contratación, al desnaturalizar el consentimiento como núcleo de la contratación y al

introducir criterios inciertos para su configuración, ejecución o modificación, creando decisiones contradictorias (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023).

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso "Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil" sostuvo que el derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso forma parte del núcleo inderogable de los derechos y desarrolló los rasgos de la esclavitud moderna y sus formas análogas.

Si las excepciones que limitan la libertad de contratación producen imposición sin que se consienta previamente y además este acompañada de coerción se produce una restricción u prohibición absoluta, por lo tanto, no es suficiente que la norma invoque que se produce una situación de urgencia o auxilio inmediato, es por lo tanto, esencial que se pruebe que la medida adoptada no produce un trabajo forzoso, que la remuneración preserva su integridad, legalidad y que la imposición de la medida es indispensable a la causa (Corte Interamericana de Derechos Humanos , 2016).

De acuerdo con lo expuesto por la Sentencia No. 2913-17-EP/23, la seguridad jurídica construye la base normativa que motivan las clausulas que la norma considera son ambiguas, por lo tanto, la imposición de medidas que impongan cargas, horarios o remuneraciones laborales diferentes a las que se garantiza en la norma o se alegue que se producen por interés público esto no anula la necesidad del consentimiento y voluntad del trabajador de someterse a ese régimen durante la situación

La proporcionalidad adecuada permite partir de la legalidad y de la competencia, es decir, si la autoridad judicial que dispone una medida basada en "urgencia extraordinaria" o "necesidad de inmediato auxilio" carece de competencia, se compromete la seguridad jurídica, pues los contratantes no podrían anticipar el cambio de su situación jurídica.

La Corte Constitucional se ha pronunciado respecto al cambio de la situación laboral, mencionando que, si los procedimientos establecidos previamente permiten que se altere o modifiquen los derechos del trabajador por la imposición de una medida el órgano está en la obligación de motivar el propósito, ámbito, plazo y forma, demostrando con hechos verificables la temporal del riesgo, gravedad del daño, imposibilidad de configurar el peligro por vías ordinarias, inexistencia de norma menos restrictiva, y conexión entre la medida y el fin. Si la motivación con los elementos no fuera suficiente la libertad de trabajo sufre alternaciones que desembocan en vulneración directa a la libertad de trabajo al imponerse indebidamente una medida.

La medida excepcional se verifica mediante su idoneidad, cuando el mecanismo seleccionado guarda protección con el bien jurídico invocado. Al tratarse de materia laboral, la continuidad de servicios esenciales o la protección de derechos de terceros pueden, justificar activaciones extraordinarias. Sin embargo, la idoneidad debe apreciarse a la luz del principio de interdicción de la arbitrariedad y del mandato de no convertir la excepción en regla. La necesidad, exige descartar alternativas menos lesivas para la libertad de contratación (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023).

La experiencia del derecho del trabajo ofrece vías de menor restricción: contrataciones temporales voluntarias, redistribuciones consensuadas de turnos, mecanismos de incentivos, listas de disponibilidad con aceptación previa, llamadas extraordinarias con compensación reforzada, e incluso cláusulas contractuales preacordadas que condicionan activaciones excepcionales bajo límites estrictos y controlables. El Juicio No. 09332-2018-02571 es ilustrativo al vincular la autonomía privada con deberes de buena fe y con la función social del contrato. Esa estructura permite pactar de antemano mecanismos de respuesta ante contingencias, siempre que no se vacíe el contenido esencial del derecho y que se provea información clara,

compensaciones equitativas y posibilidad real de rechazo sin represalia desproporcionada. Allí donde el ordenamiento habilita soluciones contractualizadas, la autoridad o el empleador no puede saltar de inmediato a la imposición unilateral bajo fórmulas de urgencia sin demostrar por qué tales mecanismos no eran razonablemente eficaces.

Por lo tanto, la proporcionalidad en sentido estricto demanda ponderar el interés protegido frente a la afectación de la libertad de trabajo y seguridad jurídica, la prohibición de trabajo forzoso y la exigencia de consentimiento fijan un límite. El Caso "Hacienda Brasil Verde" la CIDH determina que, ninguna razón de utilidad colectiva justifica la transformación de la persona en medio para fines ajenos para los que fue contratado, ya sea bajo coerción directa o indirecta. Por lo tanto, así la medida tenga un fin importante, si su diseño y ejecución no garantizan la libertad trabajadora se convierte en inconstitucional.

En tal sentido, si existen sanciones económicas o disciplinarias que en la práctica hacen imposible negarse, si la remuneración compensa la carga extraordinaria, si los riesgos para la salud y seguridad han sido debilitados de acuerdo a estándares técnicos, y si la temporalidad de la medida es estricta. Si falta cualquiera de tales disposiciones, la medida, resulta desproporcionada y vulnera el derecho que quiere proteger.

Si al aplicar "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" resulta afectada la seguridad jurídica, produce distorsión del ordenamiento jurídico sobre el propósito de la voluntad de las partes y el objeto de contratación. Si la norma es ambigua se produce incertidumbre jurídica, desestabilizando las condiciones contractuales.

Para evitar arbitrariedades, el ordenamiento debe ser coherente y estable, en este sentido, la Sentencia No. 2913-17-EP/23 expresa que cuando varios órganos se

encuentran frente a un supuesto similar y admiten o niegan la medida excepcional sin criterios uniformes, no existe coherencia normativa y crea inseguridad jurídica, por lo que, en el campo laboral se afecta tanto a trabajadores, como a empleadores quienes desconocen el alcance legítimo de sus derechos. En un Estado constitucional de derechos, la respuesta debe contener fuentes formales, jurisprudencia constitucional y estándares convencionales, y exigir motivaciones para que los derechos sean garantizados de manera correcta.

La Corte Nacional de Justicia en el Juicio No. 09332-2018-02571 se pronuncia sobre la libertad del trabajo, mostrando que la autonomía privada no es absoluta ni prescindible. El contrato es una herramienta que permite coordinar a la sociedad con el orden público, por lo tanto, la aplicación de medidas excepcionales admitidas por el ordenamiento que delinean un control de abusos, nulidad deben ser razonables y restablecer equilibrios, es decir, no deben actuar como un medio para imponer prestaciones sin consentimiento.

El contrato se rigüe por los principios de buena fe, probidad y lealtad aquellos actúan como parámetros de interpretación que obligan a los empleadores y a las autoridades estatales a desarrollar soluciones consensuales, previsibles y proporcionadas (Corte provincial de justicia del Guayas, 2019). Si no existiera aquello, la seguridad jurídica se ve afectada en el plano subjetivo, porque el trabajador acepta cargas no deseadas, y, en el plano objetivo, porque el empleador tolera que la incertidumbre se convierta en herramienta de gestión.

La Corte Interamericana, en el caso “Hacienda Brasil Verde”, determino que la explotación laboral se produce cuando se presentan situaciones de pobreza, limitaciones geográficas y dependencia económica. Por lo que, en estos casos no cabe únicamente

invocar el consentimiento de la aplicación de medidas excepcionales, porque el consentimiento puede estar viciado y ahí es donde se produce la figura del trabajo forzoso o servidumbre. Entonces bien, imponer medidas excepcionales como la urgencia y necesidad de auxilio inmediato debe estar guiado por aun análisis de vulnerabilidad.

Para analizar la idoneidad y necesidad de las medidas de urgencia o necesidad se debe determinar la afectación de la persona al disponer alternativas diferentes a las adquiridas en la contratación y si estas resultan desproporcionales. De igual manera, exige verificar si la compensación recibida equilibra la coacción de la vulneración que se produce al cambiar la modalidad contractual, caso contrario, la aparente voluntariedad se pierde y se transforma en vulneración de derechos.

De igual forma, el análisis debe incorporar medidas que impidan normalizar la utilización de la necesidad o urgencia como métodos administrativos bajo condiciones que vulneren la dignidad humana del trabajador. Si las medidas alteran el contenido material de la libertad de trabajo, se configura la reaparición fáctica de dinámicas que el derecho internacional rechaza de manera categórica, mismas que establecen que la necesidad no puede convertirse en un instrumento de sujeción.

De ahí que el componente procesal y probatorio resulte determinante para contener la indeterminación propia de las cláusulas de excepción. El estándar desarrollado en la Sentencia No. 2913-17-EP/23, establece que, la sujeción estricta al ordenamiento y la exigencia de procedimientos regulares, conduce a imponer a quien pretende ampararse en la excepcionalidad la carga de demostrar, con sustento los presupuestos fácticos que la habilitan y, además, la imposibilidad de acudir a alternativas menos lesivas para el derecho que se busca proteger. Por lo que, la motivación no puede limitarse a enunciados, sino que debe incorporar una ponderación explícita de proporcionalidad, duración

prevista, alcance material de la medida y a los dispositivos de control, supervisión y rendición de cuentas que garanticen su carácter estrictamente temporal y excepcional.

Por otro lado, el Juicio No. 09332-2018-02571 expresa que, la operatividad de cláusulas se supedita al acatamiento riguroso de condiciones tales como el pago de la prima y el respeto de plazos de comunicación, lo que evidencia que la eficacia jurídica depende de presupuestos formales y verificables. Lo que implica que, la forma es una garantía de racionalidad, trazabilidad y control, por tanto, si se evita los requisitos procedimentales, la consecuencia debe ser la invalidez de la medida.

La relación que existe entre seguridad jurídica y libertad contractual exige que se produzcan correctivos judiciales, es decir, la existencia clara de conceptos que no produzcan limitaciones e interpretaciones arbitrarias, puesto que, lo que se debe producir son parámetros que verifiquen el objetivo y propósito de las medidas en apego a los principios de legalidad y proporcionalidad.

Las limitaciones normativas deben ser evaluadas y aquellas deben proteger las garantías constitucionales, es decir, si tales medidas no solamente afectan directamente el derecho, si no también mandatos colaterales. (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023). La ambigüedad de la urgencia que impone obligaciones fuera del consentimiento libre no comprende solo la libertad de trabajo, sino que también abarca la dignidad humana, integridad personal, igualdad y las garantías del debido proceso.

Por su parte, la teoría constitucional desarrolla criterios que armonizan la eficacia institucional con la vigencia de derechos, determina que, las medidas extraordinarias son admisibles cuando el cambio de modalidad contractual es razonable, y por otro lado, la regla de temporalidad mínima obliga a reducir el tiempo indispensable; y, finalmente, la preservación del derecho primordial establece que, cualquier acción que suprima la

capacidad o voluntad vulnera la dignidad del trabajador, incluso bajo pretexto de urgencia (Espinosa, Romero, & Zambrano, 2018).

La referencia del Juicio No. 09332-2018-02571 a la función social del contrato y a los deberes de buena fe adquiere especial fuerza cuando la excepcionalidad se activa dentro de relaciones estructuralmente. Tanto la autoridad estatal como el empleador privado tienen el deber de identificar condiciones de vulnerabilidad y de adoptar medidas orientadas a prevenir la explotación. Ello supone asegurar que la persona reciba información completa, comprensible y verificable, la remuneración adicional correspondiente, los riesgos asociados y las seguridades disponibles, porque solo sobre esa base puede hablarse de decisiones realmente informadas y libres de presiones indebidas.

Por lo tanto, al omitir los parámetros anteriores las medidas no resultan eficaces y la seguridad jurídica se ve comprometida, aquellas se transforman en un instrumento de presión, la buena fe, por lo tanto, no se agota en prohibir la aplicación o abuso de la necesidad o auxilio, sino que exige cooperación efectiva para crear soluciones consensuadas evitando que se produzca una alteración a la libertad personal. En este sentido, el juzgador que ejerce control sobre la medida analizara si las partes actuaron con lealtad, si se analizaron medidas más razonables y si el emperador dialogo con el trabajador para optar por decisiones unilaterales que produce desigualdad de posiciones.

La Corte Interamericana ha manifestado que cuando se trata de trabajo forzoso o servidumbre, el Estado asume ciertas obligaciones que no se limitan a reaccionar frente a la violación, sino que incluyen la inspección, investigación, sanción y reparación integral (Corte Interamericana de Derechos Humanos , 2016). Por lo que, la obligación de crear

políticas públicas que impidan que la “urgencia” produzca prácticas de explotación laboral especialmente cuando la desigualdad material facilita su coerción.

En el contexto ecuatoriano, la necesidad de contar con protocolos claros para las medidas extraordinarias, cuando tales dispositivos no existen o funcionan de manera deficiente, se incrementa la incertidumbre, se habilita la desigualdad de trato y, en definitiva, se deteriora la seguridad jurídica en su dimensión estructural, precisamente la Sentencia No. 2913-17-EP/23 exige resguardar mediante un estándar reforzado de motivación y fiscalización jurisdiccional.

La afectación a la libertad de contratación se proyecta también sobre el mercado y la igualdad de oportunidades. Si las excepciones se invocan para restringir la entrada de nuevos oferentes o para asignar tareas o turnos extraordinarios sin criterios objetivos, se altera el equilibrio competitivo y se lesionan los principios de igualdad y no discriminación. La doctrina reseñada en el Juicio No. 09332-2018-02571 reconoce que el legislador ha introducido correctivos para proteger a la parte más vulnerable y para estabilizar las relaciones jurídicas. Un uso arbitrario o desigual de las cláusulas de urgencia desbarata esos correctivos y reintroduce un campo de tensiones que el derecho pretende ordenar. La seguridad jurídica reclama que los criterios de activación se definan ex ante, que las decisiones se documenten y publiquen, y que existan controles horizontales y verticales que permitan detectar patrones de uso selectivo o discriminatorio.

Una ponderación completa exige, incorporar el lugar que ocupa la reparación dentro del sistema de garantías. Cuando un régimen excepcional afecta la libertad de trabajo o deteriora la seguridad jurídica, la respuesta judicial no solo debe declarar la invalidez del acto o de la decisión, porque ello dejaría intactas las consecuencias ya

producidas. Conforme a los estándares constitucionales e interamericanos, la reparación integral debe orientarse a restituir, en la medida de lo posible, el estado previo de las cosas, compensar los perjuicios materiales y morales, de manera especial establecer garantías de no repetición.

En tal sentido, las medidas de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio", limitan a la libertad contractual, suponen un riesgo para la seguridad jurídica y la libertad de trabajo, cundo su aplicación no tiene soporte normativo, control estricto y motivación suficiente. Por tanto, la indeterminación semántica, combinada con discrecionalidad transforman lo excepcional en un recurso ordinario de dirección y el consentimiento como eje legitimo de la relación de trabajo.

De conformidad con la jurisprudencia constitucional la aplicación de esas nociones se someta a parámetros de previsibilidad, determinación, estabilidad y coherencia, a través de procedimientos regulares y de competencias definidas, para evitar arbitrariedades. Por su parte, la jurisprudencia interamericana, impide cualquier interpretación que, bajo la aplicación de urgencia o auxilio, produzca trabajo forzoso o servidumbre, en tanto la prohibición integra el núcleo inderogable de los derechos. En paralelo, la jurisprudencia ordinaria, reafirma la fuerza normativa del consentimiento, los límites de orden público, la función social del contrato y los deberes de buena fe, aporta criterios operativos para crear relaciones consensuadas y proporcionadas.

En el derecho del trabajo tienen su base en la autonomía de voluntades y la prohibición del trabajo forzoso, excepto que la norma establezca medidas de limitación, mismas que deben estar basadas en presupuestos fácticos comprobables y norma explícita, de este modo, la medida no va a sustituir la gestión ordinaria ni se transforma en un medio habitual en situaciones similares. Aquí es donde la seguridad jurídica juega

un papel esencial, cual sienta su base en el principio de la legalidad estricta, es decir, solo una norma clara permite desplazar la medida de urgencia desde percepciones subjetivas hacia criterios uniformes, anticipables y controlados.

En cuanto a la autoridad habilitada para declarar la urgencia o el auxilio inmediato tiene que contar con atribuciones materiales y procedimentales previamente definidas por el ordenamiento, mientras que la finalidad perseguida debe ser constitucionalmente legítima y estar vinculada a la protección de bienes jurídicos cuya afectación se estime grave para la integridad de personas determinadas (Sentencia No. 7-15-IN/21, 2021). Esta delimitación impide que la excepción se utilice para compensar ineficiencias ordinarias o para trasladar a los trabajadores actividades no pactadas.

Es decir, la finalidad de la medida de auxilio y necesidad se basa en un peligro concreto, como el caso de interrupción de servicios público, o la amenaza a derechos esenciales como; vida, la salud o la seguridad, lo que justifica que se debe evitar daños irreparables. Por lo tanto, el órgano componte debe actuar baso una visión institucional, emplear medidas excepcionales bajo justificación material verificable, en lugar de la medida produzca restricciones por mera conveniencia.

La urgencia se define por la proximidad del daño y por la imposibilidad de esperar los tiempos ordinarios de tramitació. No basta con invocar un perjuicio hipotético, ya que, se requiere acreditar hechos actuales que conduzcan de forma previsible a un resultado lesivo si no se interviene de inmediato, se debe incorporar informes técnicos, inspecciones, certificaciones o comunicaciones documentadas, pues si la medida no tiene soporte probatorio es arbitraria y acarrea inseguridad jurídica (Corte Interamericana de Derechos Humanos , 2016).

Por otro lado, la jurisprudencia nacional ha explicado que, las medidas de urgencia y necesidad deben venir acompañadas de un juicio de subsidiariedad, es decir, analizar alternativas, temporalidad y eficacia, de modo que no se sustituya procedimientos que no sustenten las medidas aplicadas (Corte provincial de justicia del Guayas, 2019). En tal sentido, se debe probar que la medida extraordinaria responde a una necesidad pública real y no a la conveniencia del empleador.

Hablando de temporalidad de las medidas de urgencia o auxilio son aplicables por un tiempo mínimo y que resulte necesario para contrarrestar el peligro, con un inicio, término verificable, y con la obligación de concluir cuando la causa por la que se produzco desaparezca. Porque, cuando no existen límites temporales, las medidas excepcionales pueden llegar a ser permanentes y el consentimiento pierde validez, transforma la legalidad de la norma y altera la seguridad jurídica.

Por su parte, la proporcionalidad en cuanto a la competencia material exige que el alcance de las actividades impuestas, cargas horarias, desplazamientos y los riesgos asumidos mantengan una relación directa con el fin protector y no excedan lo estrictamente indispensable (Corte provincial de justicia del Guayas, 2019). Puesto que, cualquier exceso rompe la coherencia del sistema, convierte la medida excepcional en una restricción injustificada e impacta directamente en la libertad de trabajo más allá de lo permitido por el estándar constitucional.

En este punto la motivación actúa como garantía formal y sustantiva, ya que, permite identificar los elementos fácticos que sustentan la aplicación de la medida, la gravedad, idoneidad y la no existen alternativas menos lesivas para los derechos del trabajador, delimita así también la temporalidad, objeto y alcance de la medida de manera más precisa. El objetivo de una motivación suficiente es activar el control jurisdiccional

y asegurar que los contratantes no se vean perjudicados (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023).

De la misma manera, cuando el ordenamiento exige un acto previo, opera como condición de eficacia y certeza. Una resolución formal, emitida por autoridad competente aporta seguridad jurídica y reduce arbitrariedades, por el contrario, su desarrolla un procedimiento regular y debilita los controles que la seguridad jurídica (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023). Así también, el acto debe estar relacionado con informes, dictámenes y documentos que sustenten la urgencia o el auxilio inmediato, así también analizar la obligación de revisar si persisten los presupuestos que la justificaron.

Por ende, las medias excepcionales que la norma establece, no pueden limitar las condiciones laborales mínimas como; remuneración debida, descansos, salud y seguridad, y menos aún crear formas de coerción directa o indirecta. Una medida que anula esos contenidos desemboca en trabajo forzoso, prohibido de manera absoluta por el bloque de convencionalidad. Por ello, toda declaración de urgencia debe acompañarse de previsiones concretas sobre compensaciones, mitigación de riesgos y mecanismos de finalización cuando la causa desaparezca, de manera que la restricción, no destruya la autonomía básica del trabajador.

En cuanto al control posterior y la rendición de cuentas completan el circuito de garantías, es decir, concluida la situación excepcional, es necesario comprobar si los presupuestos alegados existieron realmente, si la medida fue idónea y necesaria, si la afectación de derechos se mantuvo en el mínimo posible y si se respetaron los límites temporales. Lo que, permitirá corregir prácticas defectuosas y aumentar la precisión de futuras medidas, porque la ausencia de control ex post incentiva el uso de conceptos

indeterminados y proyecta sobre el sistema una sombra de discrecionalidad incompatible con la seguridad jurídica.

Por lo que, determinar una medida como urgente o de auxilio inmediato se convierte en una determinación técnica sometida a parámetros normativos. Se trata de asegurar coherencia: casos similares deben resolverse con patrones semejantes, reconociendo particularidades probatorias sin ignorar la estructura lógica del análisis (Corte provincial de justicia del Guayas, 2019). Por lo tanto, la relación entre competencia, finalidad constitucional, inminencia y gravedad, inevitabilidad, temporalidad, proporcionalidad material, motivación, acto previo, preservación de garantías mínimas y control posterior justifica la excepcionalidad y mantiene a salvo el régimen ordinario de libertad de trabajo (Recurso de Casación, 2021), garantiza la seguridad jurídica, facilita la anticipación de consecuencias y eleva la carga argumentativa y probatoria de quien restringe derechos.

Los criterios se relacionan con la función social del contrato y con los deberes de buena fe que refuerzan la racionalidad, en tal sentido, la excepcionalidad, no ignora los acuerdos previos ni el deber de cooperación entre las partes. De hecho, cuanto se pactó disponibilidad voluntaria, compensaciones reforzadas y procedimientos de activación, menor será la necesidad de acudir a la imposición excepcional. El juez está en la obligación de indagar si existían pactos o mecanismos alternativos viables que no perjudiquen los derechos del trabajador, y por qué fueron descartados, porque la existencia de vías menos restrictivas no justifica la necesidad y cuestiona la proporcionalidad de la decisión.

De igual forma, la notificación oportuna con explicación de los riesgos, finalidad y consecuencias jurídicas, permite a los contratantes ejerzan, sus derechos de modo

informado y, de ser el caso activen recursos idóneos. Cuando la autoridad confunde los fundamentos de la medida, obstaculiza el control y distorsiona la confianza legítima, que conforman la seguridad jurídica (Sentencia No. 2913-17-EP/23, 2023), la transparencia, en cambio se compromete al no comprobar la racionalidad de la duración y el alcance de la medida.

Al calificar la médica como urgente o de auxilio inmediato es el resultado de un juicio normativamente que articula competencia, finalidad legítima, inminencia y gravedad acreditadas, lo que, permite construir criterios uniformes y eleva la calidad de las decisiones judiciales, a la vez que preserva la esencia de la libertad de trabajo. Al aplicar estas condiciones, los operadores jurídicos convierten la excepción en una herramienta legítima que tutela peligros reales y evita que se transforme en un medio de gestión ordinaria que disminuya el contenido esencial de los derechos y vulnere la seguridad jurídica.

CONCLUSIONES

La eficacia de la “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” depende de su densidad normativa, puesto que, el legislador mantiene fórmulas abiertas sin elementos fácticos y temporales que mantienen la discrecionalidad, con ello la posibilidad de decisiones concretas frente a supuestos similares. Ello coloca a la libertad de trabajo y de contratación en una zona de riesgo, pues condiciones laborales o vínculos contractuales pueden alterarse sobre falta de regulaciones normativas.

Las medidas de “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” solamente justifican su aplicación cuando están acompañadas de causas de gravedad y por procedimientos motivados. Si los componentes que configuran su aplicación no resultan suficiente, deja de ser urgencia y se convierte en una practica que vulnera los derechos esenciales del trabajador, puesto que, la previsibilidad exige que cada decisión contenga parámetros comprensibles ex ante y ex post.

Los derechos laborales que han tenido una evolución latente en el tiempo, obligan a que se creen medidas que no condiciones los derechos básicos del trabajador, esto en cuanto ah aceptar actividades que no se encuentren previstas en el ordenamiento jurídico. Si la aplicación de medidas de urgencia o necesidad no garantizan la voluntad del trabajador, desestabiliza su condición de trabajador, sus derechos adquiridos y estabilidad laboral, no resultan eficaces ni proporcionales.

El control judicial tiene un papel definitorio: no basta con invocar la existencia de una contingencia; resulta imprescindible demostrar que la medida adoptada es idónea y estrictamente necesaria, y que el sacrificio impuesto no vacía el núcleo del derecho. Un examen serio de proporcionalidad, anclado en hechos verificables y no en fórmulas rituales, disuade usos estratégicos de la excepción y corrige desviaciones que podrían

consolidarse por inercia institucional. Este estándar refuerza la coherencia del sistema y enlaza la respuesta a la urgencia con los principios de legalidad y razonabilidad.

Al reducir la incertidumbre jurídica se protege la libertad de trabajo y de contratación, de manera que se impide que la coerción se traspasase como necesidad pública, mejorando así la calidad de las decisiones al exigir motivación y control. La excepción permanece disponible para escenarios en donde no se vean alterados los derechos del trabajador.

RECOMENDACIONES

Es necesario que se reforme el Código del Trabajo a fin de precisar el alcance de la “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”, de tal manera que se incorporen elementos objetivos de gravedad, inminencia e imprevisibilidad, así como, límites temporales, competentes y consecuencias jurídicas ante su uso indebido como nulidad y reparación integral.

También resulta relevante que tanto el Ministerio de trabajo coordine con el SERCOP a fin de que se emitan protocolos dirigido a instituciones públicas y empresas privadas para que, a invocar la excepción, se exija que los hechos verificables, creación de parámetros de evaluación de alternativas menos lesivas y condiciones seguras notificación inmediata a la autoridad laboral con informes de resultados y medidas de no repetición.

En cuanto al ámbito judicial, el ente administrativo en este caso el consejo de la judicatura debería trabajar en una guía práctica para los órganos jurisdiccionales a fin de que se incorpore un protocolo mínimo que exija prueba documental de los hechos y estándares para valorar la necesidad y auxilio a fin de que estos parámetros regulen la

necesidad de establecer tales medidas sin que esto genere vicios en el consentimiento del trabajador.

Es necesario que se creen unidades especializadas que analicen las medidas de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" por parte de la inspectoría de trabajo de esta manera se pueden dotar de herramientas que eviten que el empleador use aquellas excepciones como alternativa para desvirtuar los derechos del trabajador e imponga condiciones no percibidas por la ley.

Finalmente, seria relevante que se establezcan programas de formación para empleadores, sindicatos y funcionarios públicos al respecto de los límites de las medidas de excepción del artículo 3 del Código de Trabajo, así también, difundir criterios jurisprudenciales relevantes para crear vías expeditas para reclamar salarios, recargos, indemnizaciones y medidas de restitución cuando la excepción se use de manera indebida. Además de establecer sanciones administrativas proporcionales cuando la aplicación de la medida se convierta en trabajo forzoso.

BIBLIOGRAFÍA

Acción de protección , Juicio No. 11282-2019-06455 (sala especializada de lo civil, mercantil, laboral, familia, niñez, adolescencia y adolescentes infractores de la corte provincial de justicia de loja 27 de febrero de 2020).

Acosta, G. (2019). La seguridad jurídica en el Ecuador . *Revista RG*.

Andrade, H. G., Mencías, V. S., Beltrán, Á. P., & Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 135–144. doi:https://doi.org/10.26820/recimundo/6.

Arroyo, C. L. (2014). La constitucionalización del derecho civil: el derecho fundamental a la libertad contractual, sus alcances y sus límites. *THEMIS: Revista de Derecho*, 309-327.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París: OHCHR.

Asamblea Nacional del Ecuador . (2005). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167*. Obtenido de Disponible en: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). *Registro Oficial Suplemento 294*. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Baño, A. F., & Moya, I. M. (2023). Trabajo infantil y los derechos de los niños y niñas en el Ecuador. *Código Científico Revista De Investigación*, 78–101. doi:https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/109

Barrena, C. A. (2021). Contornos de la responsabilidad contractual. *Revista De Derecho (Valdivia), 34*(2), 51–71. doi:https://doi.org/10.4067/S0718-09502021000200051

Basoco, J. M. (2024). Delitos contra los derechos de los trabajadores: veinticinco años de política legislativa errática. *Revista Sistema Penal Crítico*. doi:https://doi.org/10.15304/epc.41.6718

Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. *Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.* Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm

Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 500-528. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962

Castañeda, L. M. (2021). Seguridad Jurídica y la Mujer Embarazada: Un Derecho Especial Visto desde la Normativa Venezolana. *Revista Científica CIENCIAEDUC*. Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802861026/4802861026.pdf

Chulco, B. (2022). El derecho procesal y el despido en convenios laborales colectivos de Ecuador. *Religación*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016484

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 . *Asamblea Nacional del Ecuador* . Obtenido de Obtenida de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Convención de Viena sobre Compraventa Internacional de Mercaderías. (2011). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/es/v1057000-cisg-s.pdf

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. (23 de mayo de 1969). Doc A/CONF.39/27. *Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf

Convenio 111. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C111

Convenio 154. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

Convenio 29. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C029

Convenio 98. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Corte Interamericana de Derechos Humanos . (20 de octubre de 2016). Caso trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs Brasil. *Serie C No. 318*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos humanos. (2016). Cuadernillo de jusirprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 22. *CIDH*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo22.pdf

Corte provincial de justicia del Guayas. (22 de julio de 2019). Juicio No. 09332-2018-02571. *Sala especializada de lo civil y mercantil*.

Echeverría, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código de Trabajo ecuatoriano. *Foro, Revista de Derecho*, 79-95. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90075924005

Espinosa, Á. P., Romero, A. O., & Zambrano, R. Z. (2018). La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador. *Espirales Revista Multidisciplinaria De investigación*. doi:https://doi.org/10.31876/re.v2i22.375

Gaceta Judicial. (04 de junio de 1974). Servicios lícitos laborales. *Ex Corte Suprema de Justicia*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Gaceta Judicial. (16 de septiembre de 1987). Labores de servicio social a la comunidad. *Ex Corte Suprema de Justicia*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 232-39. doi:https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01.

González, J. (2021). La previsibilidad contractual y sus consecuencias en el Código Civil y Comercial. *RFCE*. doi:http://dx.doi.org/l0.30972/rfce.26i5027

Herrera, J. S. (2020). El desarrollo del fuero de estabilidad ocupacional y la posible afectación de cara al principio de libertad contractual. *Universidad Cooperativa*

de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/3a1ed414-0cf8-4aa8-bcca-26a055441c4c

Jaramillo, C. J. (2023). Trilogía contractual. *Ediciones Olejnik*. Obtenido de https://www.torrossa.com/it/resources/an/5595499

López, J. M., & Pazmay, S. F. (2021). Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 1222-1233. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016948

Mayorga, M. (2022). El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19. *Imaginario Social*. doi:https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/75

Morales, R. A. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932023000101204&script=sci_arttext

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966). *Asamblea de las Naciones Unidas* . Resolución 2200 A (XXI),. Obtenido de Obtenido de: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16 de diciembre de 1966). Resolución 2200 A (XXI). *Asamblea General de las Naciones Unidas*.

Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 150-158. doi:https://orcid.org/0000-0001-9654-7024

Picazo, L. D., & León, P. d. (2004). Contrato y Libertad Contractual. *THEMIS Revista De Derecho*, 15-21. Obtenido de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8545

Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo.* Depalma.

Principios OHADAC. (2015). Sobre los contratos comerciales internacionales. *Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en el Caribe*. Obtenido de https://www.ohadac.com/textes/2/anteproyecto-de-los-principios-ohadac-sobre-los-contratos-comerciales-internacionales.html?lang=es#:~:text=Los%20Principios%20OHADAC%20pretenden%20proporcionar,unas%20reglas%20comunes%20de%20juego.

Principios UNIDROIT. (2016). Sobre los contratos comerciales internacionales. *Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado*. Obtenido de https://www.unidroit.org/wp-content/uploads/2021/06/Unidroit-Principles-2016-Spanish-i.pdf

Recurso de Casación, Juicio No. 09332201802571 (Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte 21 de mayo de 2021).

Ruiz, E. A. (2016). Womack, John. El trabajo en la Cervecería Moctezuma, 1908. Ciudad de México/Xalapa: El Colegio de México/Fideicomiso Historia de las Américas/H. Congreso del Estado de Veracruz,. *Historia Crítica*, 165-167. doi:https://doi.org/10.7440/histcrit62.2016.08

Sentencia No. 018-18-SIN-CC. (01 de agosto de 2018). Casos No. 0099-15-IN y acumulados. *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de https://www.congope.gob.ec/wp-content/uploads/2024/12/Sentencia_018-18-sin-cc_Anulacion-de-Enmiendas.pdf

Sentencia No. 2913-17-EP/23, Acción de Protcción (Corte Constitucional 09 de febrero de 2023).

Sentencia No. 7-15-IN/21. (07 de abril de 2021). CASO No. 7-15-IN. *Corte Constitucional del Ecuador*.

Silva, R. (2020). Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas MIPYMES y sus trabajadores. *Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100187&script=sci_arttext

Subía, K. M., & Portela, J. G. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 42–63. doi:https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/722

Tapias, B. H., & strada, J. Á. (2015). El mercado y la libertad contractual de los consumidores en los contratos por adhesión. *Jurídicas*, 26–41. doi:https://doi.org/10.17151/jurid.2015.12.2.3

Tesón, I. V. (2021). El derecho contractual antidiscriminatorio: drittwirkung y libertad negocial. *CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL*(13), 672-692. doi:https://doi.org/10.20318/cdt.2021.5976

Verdezoto, G. J. (2022). La realidad laboral de los futbolistas del Club, Mineros Sporting Club, en Guaranda año 2021. *Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de la República. Guaranda: UEB*, 43. Obtenido de https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/5076

Villacís, A. C., & Erazo, E. C. (2021). Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 694–709. doi:https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.179