



La acción de protección y su tutela, frente a la desnaturalización de los contratos de servicios u ocasionales en el sector público

The protection action and its guardianship, against the denaturalization of service or occasional contracts in the public sector

A ação de proteção e sua tutoria contra a desnaturalização de serviços ou contratos ocasionais no setor público

Cristian David Cantos-Ojeda ^I

dcantosojedar@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-8686-7768>

Tania Elizabeth Vinueza-Ramon ^{II}

taniaeliza101@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-5157-3079>

Eduardo Vinicio Mejía-Chávez ^{III}

vmejia@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-2850-9164>

Correspondencia: dcantosojedar@gmail.com

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 08 de julio de 2024 * **Aceptado:** 19 de agosto de 2024 * **Publicado:** 03 de septiembre de 2024

- I. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- III. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

Resumen

El contrato de servicios ocasionales permite a las entidades del sector público contar de manera excepcional con el trabajo de personas para satisfacer necesidades institucionales emergentes; este tipo de contratos no genera estabilidad laboral, ni otorga derecho a indemnización por despido, ni a un nombramiento permanente, por ello, en ocasiones se lo utiliza de manera abusiva, siendo usual que los afectados presenten acciones de protección solicitando que, un juez de primer nivel, verifique la vulneración de derechos constitucionales y dicte medidas de reparación en su favor. Mucho se ha debatido si esta es la vía idónea para acudir ante los conflictos laborales indicados, pues, los jueces no han tenido uniformidad en las sentencias que han sido dictadas a favor y en contra de los accionantes. Ante esta realidad, la Corte Constitucional de Ecuador, mediante Sentencia 2006-18-EP/24, decretó que las instituciones públicas no deben desvincular a mujeres embarazadas o en período de maternidad con nombramiento provisional, para garantizar su derecho al trabajo; asimismo, determinó que solo procede la acción de protección cuando exista evidente la discriminación, o en casos que requieran una respuesta urgente. La investigación es de enfoque cualitativo y de tipo documental; a las fuentes consultadas se aplicaron los métodos inductivo y deductivo, y el jurídico-analítico. Del análisis se concluye que la acción de protección solo es procedente en los casos delimitados en la sentencia constitucional mencionada, lo que abre la puerta a posibles vulneraciones de derechos constitucionales por la desnaturalización de los contratos de servicios ocasionales.

Palabras clave: acción de protección; garantías jurisdiccionales; contratos de servicios ocasionales.

Abstract

The occasional services contract allows public sector entities to exceptionally rely on the work of people to satisfy emerging institutional needs; This type of contract does not generate job stability, nor does it grant the right to compensation for dismissal, or to a permanent appointment, therefore, it is sometimes used abusively, and it is common for those affected to file protection actions requesting that a judge of first level, verify the violation of constitutional rights and dictate reparation measures in their favor. There has been much debate about whether this is the ideal way to respond to the indicated labor disputes, since the judges have not had uniformity in the sentences

that have been handed down for and against the plaintiffs. Faced with this reality, the Constitutional Court of Ecuador, through Ruling 2006-18-EP/24, decreed that public institutions should not dismiss pregnant or maternity women with provisional appointments, to guarantee their right to work; Likewise, it determined that protection action only applies when discrimination is evident, or in cases that require an urgent response. The research has a qualitative and documentary approach; The inductive and deductive methods, and the legal-analytical method, were applied to the sources consulted. From the analysis it is concluded that the protection action is only appropriate in the cases defined in the aforementioned constitutional ruling, which opens the door to possible violations of constitutional rights due to the denaturalization of occasional service contracts.

Keywords: protective action; jurisdictional guarantees; occasional service contracts.

Resumo

O contrato de serviços ocasionais permite que as entidades do sector público dependam excepcionalmente do trabalho de pessoas para satisfazer necessidades institucionais emergentes; Esse tipo de contrato não gera estabilidade no emprego, nem confere direito a indenização por demissão, nem a nomeação permanente, portanto, às vezes é utilizado de forma abusiva, sendo comum que os atingidos ajuizem ações de proteção solicitando que um juiz de primeiro nível, verificar a violação dos direitos constitucionais e ditar medidas de reparação a seu favor. Tem havido muito debate sobre se esta é a forma ideal de responder aos conflitos trabalhistas indicados, uma vez que os juízes não têm tido uniformidade nas sentenças proferidas a favor e contra os demandantes. Diante desta realidade, o Tribunal Constitucional do Equador, através da Resolução 2006-18-EP/24, decretou que as instituições públicas não deveriam demitir mulheres grávidas ou maternidades com nomeações provisórias, para garantir o seu direito ao trabalho; Da mesma forma, determinou que as ações de proteção só se apliquem quando a discriminação for evidente ou em casos que exijam resposta urgente. A pesquisa tem abordagem qualitativa e documental; Os métodos indutivo e dedutivo, e o método jurídico-analítico, foram aplicados às fontes consultadas. Da análise conclui-se que a ação de proteção só é cabível nos casos definidos na referida norma constitucional, o que abre portas para possíveis violações de direitos constitucionais em razão da desnaturalização de contratos de prestação de serviços ocasionais.

Palavras-chave: ação protetora; garantias jurisdicionais; contratos de serviços ocasionais.

Introducción

Con la expedición de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) por parte de la Asamblea Nacional en el año 2010, apareció el contrato de servicios ocasionales, así como otras modalidades contractuales, entre las que se encuentran los nombramientos de libre remoción, nombramientos permanentes, provisionales y otros. Respecto del contrato de servicios ocasionales cabe señalar que, a juicio de los autores, posee características fundamentales referentes a la temporalidad y la satisfacción de necesidades no permanentes de las instituciones públicas. Sin embargo, a lo largo de su vigencia, esta modalidad de contratación ha sido utilizada como una forma de abuso desmedido por parte estas instituciones públicas, desconociendo su objetivo principal y desnaturalizado su esencia, lo que, evidentemente, atenta en contra de los derechos de los servidores públicos contratados bajo esta modalidad.

La LOSEP en su artículo 2 expresa que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Los contratos de servicios ocasionales se encuentran determinados en el artículo 58 de la LOSEP, que dispone que su suscripción será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (Asamblea Nacional, 2010). Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008), reconoce y consagra las garantías constitucionales, entre las que se encuentran la acción de protección, la acción de habeas corpus, acción de acceso a la información pública, acción de hábeas data, acción por incumplimiento y la acción extraordinaria de protección. Todas ellas constituyen mecanismos que tienen un carácter distinto y que podrían definirse como mecanismos que se ofrecen al ciudadano para que, en cada caso singular en el que este último considere que se haya producido una vulneración de un derecho, pueda acudir a ellos y obtener su restablecimiento o preservación. Su objeto no es por tanto prevenir una eventual actuación de los poderes públicos que, con carácter general intente menoscabar la eficacia o alcance de los derechos

fundamentales, sino, más bien, ofrecer a cada ciudadano la posibilidad de reaccionar frente a la vulneración de sus propios derechos (Storini, 2009, p. 38).

El origen de la acción de protección puede hallarse en la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (OEA, 1969), en cuyo artículo 25 se dispone que “toda persona tiene derecho a un recurso sencillo, rápido y efectivo ante los jueces y tribunales.” También hay que aludir la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 que reconoce que toda persona “tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra acto que violen sus derechos reconocidos por la constitución o por la ley” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

De acuerdo con su finalidad, la acción de protección va encaminada a lograr la tutela general de los derechos reconocidos en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Tiene un carácter general y omnicompreensivo, pues, permite garantizar todos los derechos, incluso aquellos que no cuentan con una vía procesal especial. En consecuencia, se revela como la herramienta primordial para la garantía de los derechos de las personas, de los colectivos y de la naturaleza, ya que es un instrumento inmediato para tutelar eficazmente los derechos (Benavides & Escudero, 2013).

La acción de protección ha recibido diferentes denominaciones en los países de la región, siendo llamada indistintamente como amparo, tutela, mandato de seguridad, y de protección. La Constitución ecuatoriana vigente reemplazó el amparo constitucional por la acción de protección, expresando que tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, de allí podemos significar el hecho de que se mantenga la palabra amparo, que aparecía en la Constitución de 1998 (López, 2018, p. 163).

Metodología

Para el desarrollo de la investigación se aplicó una metodología de enfoque cualitativo, la cual responde al tipo de investigación que es bibliográfica documental, donde el objeto de análisis son libros y artículos científicos sobre el tema, la legislación aplicable y las sentencias de la Corte Constitucional que en los que se han vertido criterios sobre la procedibilidad de la acción de protección en casos de terminación unilateral del contrato de servicios ocasionales. El enfoque cualitativo permite analizar procesos, instituciones jurídicas, garantías o derechos a partir de la

interpretación de datos teóricos y normativos, para llegar a ocusiones y generalizaciones sobre su eficacia o funcionamiento (Tantaleán, 2016).

Se aplicaron los métodos de investigación inductivo, deductivo permitiendo avanzar desde las ideas generales hasta los datos concretos y viceversa, para caracterizar el contrato de servicios ocasionales y la acción de protección como garantía aplicada en casos concretos por la Corte Constitucional. Como métodos especiales de la investigación jurídica se aplicó el jurídico-analítico, el cual permite determinar el contenido y alcance de las normas e instituciones jurídicas objeto de investigación de acuerdo con su construcción normativa, sujetos de aplicación y derechos y garantías que reconocen a sus destinatarios (Villabella, 2015).

Para el estudio de las sentencias de la Corte Constitucional se aplicó el método de estudio de casos, a través del cual se determinan los antecedentes, la base fáctica y normativa, la *ratio decidendi* y la *obiter dicta* de la sentencia y los principales argumentos de la motivación para conceder o negar la pretensión de la acción de protección, así como las decisiones adoptadas en cada caso, las medidas de reparación y la interpretación de los derechos de los trabajadores que iniciaron una relación laboral a través de un contrato de servicios ocasionales.

Contexto teórico de la investigación

Respecto de investigaciones similares recientes desarrolladas sobre el tema propuesto, cabe destacar que existen algunas cuyas conclusiones más importantes son las siguientes:

En la investigación titulada “El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público” Gavilánez (2018) se concluyó que la aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales al no ofrecer estabilidad laboral provocan que los funcionarios públicos pongan poco interés en el desarrollo de sus actividades normales, entendiendo que al ser parte de la administración pública se espera recibir una atención rápida, eficaz y de calidad y que una de las formas de conseguir la misma sería motivando al trabajador con la estabilidad laboral y que el mismo tenga en mente que podría perder su trabajo por falta de diligencia en el mismo previo sumario y no más por una terminación unilateral en cualquier instante.

Como solución al problema de investigación recomendó que se elabore un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública

respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (Gavilánez, 2018).

En la investigación titulada “Impacto de la modalidad de contratación: servicios ocasionales, en las instituciones del Sector Público. Caso SETEC”, la cual fue realizada por Calderón (2015) en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, se concluye que, en la institución pública analizada, como consecuencia de la modalidad de contratación de servicio ocasional, mantiene una alta rotación de personal, lo que genera costos tangibles por el cese laboral, la liquidación de vacaciones, el reclutamiento y selección y el adiestramiento del nuevo personal, así como costos ocultos por la pérdida temporal de recursos durante el período que el cargo se mantiene vacante, su afectación en el clima laboral de los servidores que tienen un desgaste moral y una percepción de inestabilidad y la disminución de la productividad dada por la pérdida del conocimiento y de las relaciones institucionales.

Para dar respuesta al problema de investigación recomendó a las entidades reguladoras en el ámbito laboral ecuatoriano, que analicen la normativa y los procesos relacionados con el servicio ocasional a nivel internacional, con el propósito de regularla de mejor manera, principalmente en cuanto al tiempo del contrato, al proceso de reclutamiento y selección, y a su aplicación únicamente para proyectos de inversión específicos (Calderón, 2015).

Finalmente, en la investigación titulada “La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador”, Velaña (2019) analizó la normativa que regula los contratos ocasionales en el sector público, lo que le permitió afirmar que el ordenamiento jurídico vigente es ineficiente para garantizar los derechos de los trabajadores, lo cual vulnera derechos y principios constitucionales. En sus conclusiones manifestó que, para frenar la precariedad de los contratos ocasionales a nivel nacional como regional lo pertinente es la aplicación de la norma técnica de subsistema de selección de personal en concordancia con los artículos 11, 61 y 228 de la Constitución de la República del Ecuador, tal es el caso, que en la práctica se requiere la existencia de la necesidad institucional, posteriormente se elabora un informe técnico que es remitido a la máxima autoridad, con el fin que se aprueba una planificación para llamar al concurso de méritos y oposición, a su vez se añadirá el perfil al puesto y sus respectivas actividades a desarrollarse, como la disponibilidad presupuestaria.

Características del contrato de servicios ocasionales

De conformidad con lo prescrito en el artículo 4 de la LOSEP, son servidores públicos “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.” Ello incluye evidentemente a aquellos que han ingresado a la función pública a través de un contrato de servicios ocasionales, por lo que en principio deben considerarse como titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23 de la propia ley. Efectivamente, en ese artículo se reconocen los derechos propios de los servidores públicos, que son titulares además de los derechos inherentes a cualquier trabajador.

En esencia se reconocen los siguientes derechos: gozar de estabilidad en su puesto; percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad; gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley; ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley; organizarse y designar sus directivas; gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos; ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido.

Ahora bien, por sus características el contrato de servicios ocasionales no permite que muchos de estos derechos se hagan efectivos, especialmente el derecho a la continuidad de la relación laboral, lo que afecta otros derechos más generales como el derecho al trabajo, a la seguridad, social, a una vida digna y a recibir los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades personales y familiares. Esas consecuencias tienen su origen en la naturaleza y características del contrato de servicios ocasionales que se explican a continuación.

En su artículo 58 la LOSEP regula este tipo de contratos, señalando que su suscripción será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanente siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. Las personas contratadas bajo esta modalidad tienen relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Asimismo, se establece que las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. De esas características cabe extraer las siguientes conclusiones: este tipo de contratos suprime el derecho de los servidores públicos, como trabajadores, a recibir una indemnización por despido o supresión de puestos, de manera que se mantienen en un estado de zozobra permanente por la posibilidad de quedarse sin empleo.

En segundo lugar, no tienen derecho, como cualquier trabajador, a recibir una licencia para estudiar, lo que limita su derecho a formación continua, capacitación y profesionalización para ingresar o ascender la función pública. Finalmente, y lo más grave, este tipo de contratos no garantiza ningún tipo de estabilidad laboral, por lo que el servidor público puede ser despedido en cualquier momento sin recibir remuneración alguna. El problema no tendría mayor gravedad si de este contrato no se hiciera un uso tan excesivo y entendido en el sector público, donde miles de personas son contratadas bajo esta modalidad y están en permanente zozobra en cuanto a su estabilidad laboral y la posibilidad de ser cesados en cualquier momento.

Ese uso excesivo se demuestra con estadísticas, por ejemplo, las sintetizadas por Velaña (2019), que indican lo siguiente: para el año 2019 se desempeñaban bajo la modalidad de contratos ocasionales un total de 95.294 servidores públicos. La Función Ejecutiva fue la que más recurrió a esta modalidad con un total de 78.074 servidores a la fecha mencionada; seguida de la Función Judicial con 1726 servidores públicos; y la Función Legislativa con 1.074 (Velaña, 2019). Todo ello es expresión de un proceso creciente de precarización de las relaciones laborales que en el contexto de la pandemia y la actual crisis económica no ha dejado de crecer, a pesar de sus consecuencias sobre los derechos laborales de quienes son contratados para servicios ocasionales. El uso indiscriminado de este tipo de contratos tiene como uno de sus efectos más relevantes la precarización por un lado, y por otro genera perjuicios directos a la Administración pública, en el

sentido de que los servidores públicos contratados por esa vía no tienen, ni pueden adquirir durante la vigencia del contrato, la experiencia, profesionalidad y compromiso que demanda el servicio público que se presta a la ciudadanía, lo que repercute de manera negativa en la eficacia de la administración y afecta el derecho fundamental a la buena administración del que son titulares todas las personas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que este tipo de contratos está previstos para realizar tareas o ejercer funciones que por lo general la entidad contratante necesita de manera permanente, por lo que al recurrir a esta forma de contratación se evita un proceso de concurso de méritos y oposición donde el ganador debe ser contratado de manera permanente, y recibir todos los derechos y prestaciones de ley, mientras que si ocupa el puesto de manera temporal por un contrato ocasional esas obligaciones se disuelven en perjuicio del servidor público, pero también de la ciudadanía que no recibe un servicio público de calidad por la falta de experiencia y preparación de la persona contratada por esa vía.

Consecuentemente, la administración pública, en lugar de abrir un concurso de méritos y oposición para contratar a alguien mejor preparado, contratan a personas sin noción del tema necesario para la ejecución del cargo, pero que puede ser despedida en cualquier momento sin derecho indemnización ni aviso previo. Esa es una de las razones del déficit en su eficacia eficiencia, y el origen de algunas trabas que existen en ciertas etapas de su gestión, volviéndose así estos hechos un problema para la misma Administración pública, perjudicando así la institucionalidad y su eficiencia para con la sociedad.

Naturaleza jurídica derechos laborales en el contexto del contrato de servicios ocasionales

Los derechos de los trabajadores no han sido concesiones del Estado o los empleadores a favor de aquellos, sino conquistas resultantes de las luchas que han librado los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, justa remuneración y otros beneficios como vacaciones, prestaciones e indemnizaciones ante eventualidades provenientes del empleador o de la economía que le impidan obtener los ingresos regulares.

Al ser un interés social de alcance nacional e internacional, se justifica que varios organismos y organizaciones internacionales hayan emitido instrumentos vinculantes y declaraciones de

principios, para proteger los derechos de los trabajadores frente al Estado y los empleadores. Así sucede por ejemplo con la Organización Internacional del Trabajo constituida en el año 1919, en cuyo seno existe una representación tripartita de los Estados, los empleadores y los trabajadores (OIT, 2011). En el propio documento se afirma que:

Estos tres interlocutores sociales intervienen en todos los debates y procesos de toma de decisiones relacionados con las cuestiones laborales internacionales, con el objetivo de establecer una paz universal y permanente y de fomentar el trabajo decente para todos (OIT, 2011, p. 1).

De entre esos tres sujetos, la parte más débil está representada por los trabajadores, de ahí que los Convenios aprobados por los miembros de la OIT deban ser llevados a la legislación interna por cada uno de los Estados que lo suscriban, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores y los intereses de los empleadores en una situación de equilibrio que cause el menor perjuicio posible a cada una de las partes.

Los derechos de los trabajadores se encuentran así en un plano internacional de reconocimiento, y en un plano nacional de regulación jurídica y material para que se haga efectivo. Las exigencias que se derivan de los instrumentos internacionales para los Estados pueden ser cumplidas de diferentes formas y en medidas distintas, de ahí que para comprender la relación entre los derechos reconocidos a nivel internacional y su ejercicio concreto deba estudiarse el orden jurídico vigente en cada país.

Desde un punto de vista general, debe indicarse que el derecho al trabajo es fundamental para el desarrollo de un país y le progreso de las personas, que contribuye al bienestar personal y familiar, y que asegura a las personas disponer de ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de su familia, por lo cual se impone al Estado la obligación de garantizar el acceso al empleo en condiciones de seguridad e higiene, y con una remuneración justa por el trabajo realizado.

Esa es una exigencia general, pero en todas las sociedades actuales existe cierto grado de desempleo, pues no es posible para ningún Estado, hasta el momento, garantizar el pleno empleo, por lo que muchas personas con edad y capacidad para el trabajo no disponen de uno, siendo que se dedican a actividades informales o autónomas para satisfacer sus necesidades, y en consecuencia no están protegidos por los derechos de los trabajadores, que son básicamente para aquellos que cuentan con un empleo formal.

El Derecho laboral tiene varias características que lo distinguen de otras ramas jurídicas, comenzando por los sujetos involucrados que son el trabajador y el empleador, mediados por el

Estado como garante de los derechos de unos y las obligaciones de otros. Entre esas características Masabanda señala (2018) que:

La convencionalidad en sus relaciones, la tutela del Estado ante esas relaciones que ejerce la seguridad jurídica, como una variable constitutiva del orden y la justicia social establecida dentro de la Constitución en el artículo 9 numeral 3, con una relación intrínseca de la jerarquía, publicidad y retroactividad de lo no favorable, y la interdicción de la arbitrariedad (pág. 20).

La convencionalidad de las relaciones laborales significa que su inicio tiene como punto de partida el acuerdo de voluntades entre un empleador que es dueño del capital y los medios de producción, y un trabajador que solo dispone de su fuerza de trabajo manual o intelectual. Una vez formalizada la relación laboral, el Derecho protege a la parte más débil que es el trabajador, reconociendo y garantizando para el mismo varios derechos que en su conjunto lo protegen contra la acción del empleador o del Estado.

De ahí que se trate de un Derecho que es “tuitivo: protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil en la relación laboral; el derecho del trabajo considera que no existe un pie de igualdad entre las partes, es decir, que no hay paridad en el cambio” (Grisolia, 1999, p. 39). Por tanto, la convencionalidad mencionada solo funciona al inicio de la relación laboral, y al final de ella cuando una de las partes decide darla por terminada de manera unilateral; pero aún en este último supuesto se protege al trabajador con beneficios o indemnizaciones por el despido.

La otra característica de los derechos de los trabajadores es la mediación que realiza el Estado entre sus titulares y los empleadores. Efectivamente, el mercado laboral en general y las relaciones entre empleados y patronos no puede dejarse a su libre determinación, sino que es necesaria la intervención del Estado como una especie de garante o mediador, para darle seguridad jurídica a la relación laboral y garantizar el equilibrio necesario entre derechos y obligaciones recíprocas.

También corresponde al Estado, en relación con los derechos de los trabajadores, asegurar las condiciones materiales y económicas que permitan la creación de puestos de trabajo en el sector público o privado, potenciando este último con apoyo financiero y de infraestructura para que se expandan tanto en lo territorial como en la productividad de sus negocios, de forma tal que se genere empleo suficiente para la población económicamente activa.

Esas funciones las cumple el Estado a través de la legislación y las políticas públicas, donde debe asegurarse que las medidas que adopte cumplan la doble condición de progresividad; es decir que asegure mejores ventajas, beneficios y derecho a los trabajadores, de no regresividad, que exige

que esas medidas no deben suponer un regreso a condiciones menos favorables, o afectar derechos ya conquistados como la remuneración justa y proporcional con base en las necesidades sociales y el costo de la vida.

Principios que rigen los derechos laborales

Además de esas reglas generales, en la configuración jurídica o aplicación administrativa y jurisdiccional del Derecho del trabajo, se deben cumplir varios principios delineados en la doctrina y los instrumentos internacionales de derechos humanos en materia laboral. Los principios más relevantes son sistematizados por diferentes autores, quienes identifican los mismos principios, aunque difieren en la explicación y en ocasiones, en sus consecuencias prácticas. Entre ellos se pueden mencionar los siguientes (Masabanda, 2018, pp. 24-27).

Principio de intangibilidad de los derechos del trabajador. Este principio, nace a la necesidad de proteger los derechos laborales obtenidos por los trabajadores a lo largo de la historia; por ejemplo, en la época de la revolución industrial cuando la producción en máquinas cambió radicalmente la vida laboral de las personas, convirtiendo los trabajos manuales y tradicionales, en largas jornadas mal remuneradas y condiciones en sí próximas a la esclavitud.

Principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador. Al momento de interpretar una norma jurídica, se debe regir por el principio de supremacía constitucional y respetar el orden jerárquico de aplicación de las normas previsto en el artículo 425 de la Constitución de 2008 (Asamblea Constituyente, 2008), que establece que el orden de prelación en materia de interpretación y aplicación del orden jurídico vigente.

Principio de buena fe. Es un elemento que está presente en la vida cotidiana, permite manejar con armonía dentro de la sociedad, en materia jurídica. De igual manera, este viene a ser un principio general para regular los diferentes trámites o actos que se ejecuten, y que a su vez sean con total deslumbramiento y armonía. Este principio en materia laboral exige que al momento de negociar tanto empleador como trabajador, sobre un asunto que les concierne en virtud de la relación laboral que mantienen, deberán actuar con total transparencia dentro de la negociación, sin ocultar información o intenciones que no se correspondan con lo efectivamente pactado.

Principio de continuidad de la relación laboral. Este principio se fundamenta en que, como el trabajo es la fuente de ingreso del trabajador y en ocasiones la única, la relación laboral debe ser indefinida o por lo menos extenderse en el tiempo sin sujeción a límites, lo que remite al principio

de estabilidad laboral. La finalidad del principio es asegurar al trabajador “una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión” (Orsini, 2010, p. 502). En cuanto a la técnica jurídica debe tenerse en cuenta que el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, lo significa que la relación jurídica no termina con la realización de un acto concreto o una serie de ellos, sino que se mantiene en el tiempo para la ejecución del trabajo pactado, lo que aplica singularmente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, no así para aquellos contratos especiales como la ejecución de una obra o trabajo, o el contrato por tiempo determinado, donde su terminación queda fijada de antemano.

El principio de continuidad de la relación laboral procura asegurar al trabajador la estabilidad laboral, por ello el tiempo de duración del contrato debe ser lo más extenso que se pueda, para que el trabajador se beneficie de esa situación; en consecuencia, la continuidad en el tiempo, sin interrupciones, está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral del trabajador, y se aplica al contrato por tiempo indeterminado.

Este tipo de contrato es la forma típica de iniciar la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, pues en él se manifiestan los principios explicados hasta el presente, y se aseguran de mejor manera los derechos del trabajador. Para ello es importante mencionar que el artículo 14 del Código del vigente establece que “el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código” Trabajo (H. Congreso Nacional, 2005).

Principio de supremacía de la realidad. Este principio exige a la autoridad administrativa o al juez competente que, al momento de resolver un conflicto entre el trabajador y el empleador con base en la ley vigente, debe dar primacía a los hechos alegados por las partes, por encima de las presunciones legales o las formalidades exigibles en el proceso. En concreto, siempre se preferirá la realidad en que el trabajador se encuentre viviendo en ese momento y lo que manifiesten los contratos y documentos inherentes a la relación de trabajo, para asegurar la efectiva vigencia de los derechos de éste de acuerdo con el contexto en que se desenvuelve.

Principio in dubio pro operario. Este principio proviene de expresión latina *in dubio pro operario*, que significa que, en caso de duda, debe interpretarse la ley en beneficio del trabajador” (Nicolliello, 2004, p. 137). Se relaciona estrechamente con el principio de la norma más favorable, pero no por

la existencia de una contradicción entre normas, sino por diferentes interpretaciones igualmente válidas pero diferentes. En ese caso, el ente administrativo o jurisdiccional debe acoger y aplicar aquella interpretación más favorable a los derechos del trabajador.

Se puede dar el caso, por ejemplo, de que una norma jurídica se interprete como aplicable a todos los trabajadores que se encuentren en las mismas circunstancias, mientras otra interpretación igualmente válida sugiere que se aplicada solo a un grupo cualificado de entre la categoría. Al no existir una norma expresa en tal sentido, se debe aplicar la interpretación más favorable a los derechos de los trabajadores; es decir, aquella que extiende los beneficios a toda la categoría.

Principio de igualdad y no discriminación. Este principio tiene una amplia protección en los instrumentos internacionales de derechos de los trabajadores, y tiene la finalidad de garantizar igualdad de trato, remuneración y acceso al empleo sin discriminación alguna. Precisamente la OIT ha aprobado varios convenios para asegurar ese principio, entre los que cabe mencionar el Convenio sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (OIT, 1958) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981).

Este principio se resume en el derecho que tiene toda persona, de acceder a un empleo y recibir su remuneración de más derechos laborales, sin ningún tipo de preferencia o distinción, y debe ser respetado por el empleador y garantizado por el Estado, quienes al momento de contratar a una persona no debe subordinar la contratación a categorías excluyentes como la raza, sexo, color de piel, discapacidad, tamaño, edad u otras que comúnmente van ligadas a las características físicas de las personas.

Los principios mencionados y explicados se aplican al ejercicio de cualquiera de los derechos de los trabajadores, una lista de los cuales ha sido elaborada por diferentes autores, considerando que al ser un derecho humano se rige por las mismas normas que para todos los demás. Es decir, que es un derecho inherente a la persona, universal, interdependiente con los demás e independiente de las características, condiciones o lugar donde se encuentre la persona.

De conformidad con lo que plantea Mundlak (2007), existen tres componentes del derecho al trabajo, que son el derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso; el derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas, y el derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno.

Esa lista de derechos y cualquier otra que se elabore es solo enunciativa, lo que significa que no es una lista cerrada, sino que se pueden incorporar otros derechos que se deriven de los anteriores, o los nuevos que surjan como consecuencia del desarrollo social y la lucha de los trabajadores, todo ello en virtud del principio de progresividad de los derechos fundamentales (Vizcaíno, 2019).

Lo que sí está prohibido es que se eliminen o restrinjan cualquiera de los derechos mencionados, o los que se deriven de aquellos expresamente reconocidos, como lo exige el principio de no regresividad. Tal cosa puede suceder de dos maneras distintas: porque el legislador apruebe leyes restrictivas de los derechos de los trabajadores, o porque la autoridad administrativa o judicial encargada de resolver los conflictos entre el trabajador y el empleador no aplique los principios antes mencionados.

La acción de protección

Con la entrada en la vigencia de la actual Constitución de la República del 2008 (Asamblea Constituyente, 2008), el Ecuador se define como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Las principales características de esta nueva estructura son cumplir con esta obligación constitucional, se debe observar y aplicar el principio de supremacía de la Constitución, la cual se concibe como “la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico” de conformidad con lo prescrito en su artículo 424; para hacer efectivo el goce de los derechos reconocidos a las personas establece mecanismos como la acción de protección objeto del presente estudio.

De acuerdo con el artículo 88 de la Constitución, la acción de protección tiene como objetivo el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial. Los principios constitucionales que rigen el proceso de acción de protección están en el artículo 86 de la Constitución, y de ellos se hace un breve comentario a continuación. A nivel general, la acción de protección comparte con las demás garantías jurisdiccionales los mismos principios constitucionales y legales, con algunas peculiaridades propias de su naturaleza y finalidad.

Cabe indicar que es necesario sistematizar el contenido y alcance de esos principios, es decir, las normas sustantivas y procesales que los rigen y los aspectos más sobresalientes de todo el trámite. Esos principios están recogidos en el artículo 86 de la Constitución como disposiciones comunes,

comenzando por la legitimación activa que recae sobre cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad que están habilitadas para proponer cualquiera de las acciones jurisdiccionales establecidas en la Constitución.

Respecto de la competencia el propio artículo establece que esta recae sobre la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos; es decir, que en tales casos no interesa el lugar de residencia de la persona que propone la acción o su beneficiario, sino el lugar donde se haya dictado el acto impugnado, o donde se manifiesten sus efectos; esta peculiaridad es importante porque es una de las causas que da lugar al abuso de las garantías jurisdiccionales de la que se hablará más adelante.

Desde el punto de vista procesal, son principios de las garantías jurisdiccionales los siguientes: el procedimiento debe ser sencillo, rápido y eficaz; oral en todas sus fases e instancias; todos los días y horas son hábiles; y la acción puede ser presentada verbalmente o por escrito, sin formalidades, y sin necesidad de citar la norma infringida. No es indispensable el patrocinio de un abogado para proponer la acción, y no serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho.

Una vez realizada la audiencia respectiva, la jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse. Se reconoce el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, y los procesos judiciales sólo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución.

Con esas características, la acción de protección se utiliza de manera recurrente en contra de la terminación del contrato de servicios ocasionales. Los aspectos concretos de la acción y su trámite están regulados en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Asamblea Nacional, 2009), y a ellos se hace referencia concreta en el siguiente apartado donde se analizan las sentencias relevantes seleccionadas de entre la vasta jurisprudencia dictada por la Corte Constitucional sobre el tema.

Análisis de sentencia de la Corte Constitucional No. 2006-18-EP/24

La procedencia de la acción de protección en casos de terminación de contratos de servicios ocasionales ha sido siempre problemática, pues algunos jueces de primer nivel declaran con lugar

la demanda, en tanto otros la rechazan, alegando principalmente que se trata de un conflicto laboral con la administración, donde no existe vulneración de derechos constitucionales, y por tanto la competencia recae sobre los jueces de lo contencioso administrativo.

De ahí que con bastante frecuencia la Corte Constitucional se pronuncie sobre esos casos, de lo cual existen por demás bastantes sentencias dictadas por demandas de acción extraordinaria de protección, como por revisión de oficio que realiza el organismo en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales. También existen estudios de comentarios de esas sentencias donde se analizan las líneas jurisprudenciales seguidas por la Corte y sus variaciones (Castillo D. , 2021).

Las dimensiones del presente trabajo y sus objetivos no admiten una revisión exhaustiva de la jurisprudencia relevante dictada a lo largo de los años, por lo que se enfoca únicamente en la sentencia más reciente, por demás polémica, donde la Corte Constitucional se pronuncia en una acción extraordinaria de protección propuesta por una mujer contratada bajo la modalidad de servicios ocasionales que fue despedida durante su embarazo, donde estableció un precedente vinculante, además de establecer regla respecto a la competencia en ese tipo de acciones contra la administración pública.

Se trata de la Sentencia 2006-18-EP/24 (Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales), donde la sentencia de instancia ignoró la alegación principal de la accionante, y por tanto no resolvió el conflicto de fondo, afectando determinados derechos de la accionante. En lo que sigue se hace un breve análisis de la sentencia tomando en consideración los siguientes aspectos: base fáctica de la decisión; pretensión de la accionante, argumentos de la accionante, consideraciones de la Corte y las reglas establecidas sobre la acción de protección ante conflictos por despido en contratos de servicios ocasionales.

Base fáctica

El 8 de mayo de 2018, la afectada presentó una demanda de acción de protección en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria, en la que impugnó la acción de personal que finalizó su nombramiento provisional, a pesar de su estado de embarazo. En primera instancia la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, mediante sentencia emitida el 23 de mayo de 2018, negó la demanda. La accionante interpuso el recurso de apelación ante la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar Penal Policial y Tránsito de la Corte

Provincial de Justicia de Pichincha, la cual mediante sentencia de 13 de julio de 2018 negó el recurso de apelación y confirmó en todas sus partes la sentencia recurrida.

Pretensión de la accionante

En la demanda de acción extraordinaria de protección la accionante solicitó a la Corte Constitucional que declare que la sentencia de apelación vulneró los derechos a la igualdad, a la salud, al trabajo, a la protección especial como mujer embarazada, a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, todos ellos reconocidos y garantizados en la Constitución de 2008. Solicitó como medida de reparación que se dejen sin efecto la sentencia impugnada y la acción de personal que dio por terminado su nombramiento provisional, que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, que se disponga al accionado emitir disculpas públicas y que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que “ha dejado de trabajar”, el que deberá incluir su periodo de embarazo y lactancia.

Argumentos de la accionante

El accionado vulneró sus derechos a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la protección especial como mujer embarazada porque habría dado por terminado su nombramiento provisional sin considerar que la accionante tenía seis meses de embarazo. Que con anterioridad había notificado al accionado sobre su estado de embarazo, en cuanto a la sentencia impugnada menciona que vulneró sus derechos a la tutela judicial efectiva y al debido proceso porque en su análisis no habría considerado la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, argumento central de su demanda de acción de protección.

Consideraciones de la Corte

El organismo se planteó como primer problema jurídico a resolver el siguiente: La sentencia impugnada ¿vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de la accionante porque no habría analizado el argumento principal de su demanda de acción de protección, relativo a la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas? (párr. 11). Luego del respectivo análisis concluyó que “el tribunal de apelación, pese a haber identificado como uno de los puntos centrales de la demanda de acción de protección la transgresión a la protección laboral reforzada de la accionante como mujer embarazada, nunca se refirió a dicho argumento (párr. 17).

La relevancia de esa omisión radica en que, a juicio de la Corte, “en principio, la protección laboral de las mujeres embarazadas no es similar al resto de servidores públicos y, por lo tanto, exigía el correspondiente análisis del tribunal (párr. 17). Como solución al problema jurídico determinó que “la motivación de la sentencia impugnada resulta insuficiente por incongruencia frente a los argumentos de las partes y, por tanto, vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de la accionante” (párr. 18).

El segundo problema jurídico por resolver fue el siguiente: “¿Es procedente el examen de mérito en el presente caso?” (párr. 19). El punto de partida es que una sentencia de acción extraordinaria de protección debe limitarse a verificar si se produjo alguna vulneración de derechos constitucionales, pero excepcionalmente puede hacer examen de mérito, que consiste en “revisar el fondo de la decisión adoptada en el proceso de origen” (párr. 20). Por tanto, dar respuesta a este segundo problema amerita determinar si concurren los presupuestos que exigen un examen de mérito.

En sentencia anterior, la Corte ha establecido las circunstancias en que procede el examen de mérito: cuando la autoridad judicial haya violado derechos fundamentales; cuando, prima facie, los hechos que dieron lugar al proceso de origen puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial o se observe una notoria desnaturalización de las garantías jurisdiccionales; el caso no haya sido seleccionado para su revisión; y, que el caso cumpla al menos con uno de estos criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia nacional o la inobservancia de precedentes de la Corte (Sentencia No. 176-14-EP/19 , 2019, párrs. 55 y 56).

Realizado el análisis de rigor, concluyó que en el caso era procedente realizar el examen de mérito. El problema a resolver en dicho examen fue determinar si la decisión de dar por terminado el nombramiento provisional de la accionante vulneró la protección laboral reforzada porque al momento de su desvinculación estaba embarazada (párr. 34). Analizado en profundidad el problema concluyó que el accionado “incumplió con su obligación de no desvincular a mujeres embarazadas con nombramientos provisionales y en consecuencia vulneró la protección laboral reforzada como mujer embarazada de la accionante” (párr. 56).

Reglas establecidas

Primera regla

Las instituciones públicas no deben desvincular a mujeres embarazadas, en periodos de maternidad o lactancia con nombramiento provisional, garantizando el derecho al trabajo, en las mismas condiciones, hasta que concluya la licencia por lactancia (párr. 54).

Segunda regla. Cuando se impugnan actos administrativos sobre conflictos laborales entre el Estado y sus servidoras y servidores públicos...el conocimiento del caso corresponde por regla general a la jurisdicción de lo contencioso administrativo (párr. 42).

La excepción a esa regla son los casos en que sea evidente la discriminación, o en los excepcionálísimos que requieran una respuesta urgente por las circunstancias que lo rodeen. Si bien los supuestos mencionados no necesariamente deberían ser justificados por la parte accionante, sí es obligación de los jueces constitucionales analizar si se cumplen o no los mencionados criterios para resolver el caso (párr. 43).

Para cerrar este punto es preciso reiterar que los contratos de servicios ocasionales, además de ser utilizados con frecuencia de manera abusiva para no realizar los concursos de méritos y oposición previstos en la ley, abren la puerta para que la administración pública vulnere de manera recurrente los derechos de las personas que son contratadas, como son las que pertenecen a los grupos de atención prioritaria (con excepción de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia a que se refiere la sentencia analizada), ya que al no generarse estabilidad laboral pueden ser despedidas sin considerar sus necesidades especiales, y solo en casos excepcionales pueden recurrir a una acción de protección de acuerdo con la segunda regla fijada en la sentencia, lo cual resulta preocupante porque solo les protege por esa vía en casos excepcionales, y en lo demás deben acudir a la vía contencioso administrativa.

Conclusiones

La LOSEP faculta a que las entidades públicas puedan utilizar el contrato de servicios ocasionales sin que se genere estabilidad laboral, ni derecho a indemnización por su terminación anticipada, lo que ha permitido un uso abuso abusivo de esa figura como mecanismo utilizado para no realizar los concursos de méritos y oposición que permitan cubrir las vacantes de manera definitiva. Una de las situaciones en que se dan esas violaciones de derechos es el caso de la mujer embarazada o en período de lactancia que, en muchas ocasiones, sus contratos son terminados unilateralmente

por parte del empleador conociendo de su condición, sin que se respete su estado de maternidad y la protección especial como persona vulnerable, en estos casos, la mujer afectada tiene derecho a recurrir a la vía judicial para que se respeten sus derechos y eventualmente ser indemnizada o restituida en su puesto de trabajo en función a la sentencia No. 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional .

Se aprecia que los jueces de primer nivel que conocen las acciones de protección presentadas por personas cesadas en sus funciones que laboraban bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, han venido resolviendo de manera diversa, esto es, aceptando la acción de protección y dictando las medidas de reparación correspondientes o negando la referida acción bajo el argumento de que se trataría de un conflicto de mera legalidad que debe resolverse en la jurisdicción contencioso administrativa y no a través de una garantía jurisdiccional por no verificarse vulneración de derechos constitucionales. Cabe señalar que, desde la óptica de la legislación vigente, ambas opciones son válidas, lo que incide de manera negativa en los derechos los servidores contratados, porque, dependiendo del juez de primer nivel que conozca la causa, puede declararse o no con lugar su pretensión.

Respecto de los contrato de servicios ocasionales, la Corte Constitucional ha dictado diferentes sentencias sobre el tema, siendo la más reciente la 2006-18-EP/24 que establece dos reglas: primero, que las instituciones públicas no deben desvincular a mujeres embarazadas, lo cual se puede entender como aplicable a cualquier persona de atención prioritaria y, segundo, que la impugnación de actos administrativos sobre conflictos laborales entre el Estado y sus servidoras y servidores públicos es competente el juez de lo contencioso administrativo, excepto cuando sea evidente la discriminación o en los excepcionalísimos que requieran una respuesta urgente por las circunstancias que lo rodeen. Un efecto de la sentencia adverso para los servidoras podría ser que las administraciones eviten contratar a personas que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, incluyendo a las mujeres embarazadas o en período de lactancia a que se refiere la sentencia analizada, para evitar mantener sus contratos hasta que cumplan el período de trabajo previsto en ley, con ello se da cabida a posibles vulneraciones de derechos constitucionales por la desnaturalización de los contratos de servicios ocasionales.

Referencias

1. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial de 20 de octubre.
2. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Quito: Registro Oficial de 22 de octubre.
3. Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público . Registro Oficial de 6 de octubre de 2010.
4. Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
5. Benavides, J., y Escudero, J. (2013). Manual de justicia constitucional ecuatoriana. Quito: Corte Constitucional del Ecuador.
6. Bernal, L. A. (2020). Estabilidad laboral reforzada por prepensión y debilidad manifiesta dentro del régimen de empleo de libre nombramiento y remoción, fuera del retén social. Estabilidad laboral reforzada por prepensión y debilidad manifiesta dentro del régimen de empleo de libre nombramiento y remoción, fuera del retén social. Bogotá, Colombia.
7. Calderón, S. (2015). Impacto de la modalidad de contratación: servicios ocasionales, en las instituciones del Sector Público. Caso SETEC. Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved 6 de noviembre de 2023, from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4724/1/T1741-MDTH-Calderon-Impacto.pdf>
8. Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. Foro. Revista de Derecho(35), 66-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.4>
9. Gavilánez, A. (2018). El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público. Universidad Técnica de Ambato. Retrieved 6 de noviembre de 2023, from <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf>
10. Grisolia, J. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Depalma.
11. H. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo-Codif. 17. Quito: Registro Oficial de 16 de diciembre.
12. Hernández, R., y Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

13. López, A. (2018). La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 155-177. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6255077#:~:text=Se%20rata%20de%20una%20interesante,normativas%20de%20Am%C3%A9rica%20del%20Sur>.
14. Marin, H. (2020). En defensa de la facultad de libre nombramiento y remoción: el camino de su insuficiente delimitación conceptual conduce a su cuestionable restricción. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 233-287.
15. Masabanda, G. (2018). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual del trabajo. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Retrieved 1 de marzo de 20221, from <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
16. Mayorga, D. (2016). La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Retrieved 8 de noviembre de 2023, from <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/13016>
17. Nicolliello, N. (2004). *Diccionario del Latín Jurídico*. Benos Aires: B de F.
18. OEA. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José: OEA. Retrieved 24 de octubre de 2019, from https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
19. OIT. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*, No. 110. Ginebra: OIT.
20. OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, No. 111. Ginebra: OIT.
21. OIT. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, No. 156. Ginebra: OIT.
22. OIT. (2011). *Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)*. Ginebra: OIT.
23. Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Retrieved 1 de diciembre de 2023, from <https://www.registrocivil.gob.ec/wp->

content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf

24. Orsini, J. (2010). Los principios del derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 489-506.
25. Salazar, M. (2015). Inexistencia de protección e igualdad de derechos de los servidores públicos con contratos de servicios ocasionales en relación a los servidores públicos con nombramiento, en la actual Ley Orgánica del Servicio Público. Universidad Central del Ecuador. Retrieved 2 de julio de 2024, from <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/77070933-d2b9-48cc-9278-937067a745dd/content>
26. Sentencia No. 176-14-EP/19 , 176-14-EP/19 (Corte Constitucional 16 de octubre de 2019).
27. Sentencia No. 2006-18-EP/24 , Sentencia 2006-18-EP/24 (Corte Constitucional 13 de marzo de 2024).
28. Storini, C. (2009). Las garantías constitucionales de los derechos fundamentales en la Constitución Ecuatoriana de 2008. En a. A. Grijal, *La nueva constitución del Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar.
29. Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 1-37. Retrieved 11 de noviembre de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456267>
30. Velaña, E. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 2023. Retrieved 2 de noviembre de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488913>
31. Vera, P., y Rodas, M. (2022). "regulación por parte de la corte constitucional sobre la situación jurídica de los funcionarios públicos contratados bajo la modalidad ocasional". Universidad Católica de Cuenca. Retrieved 1 de julio de 2024, from <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/11a8cb8d-c69b-4a92-81e3-4a7b6ef593d4/content>
32. Villabella, C. (2015). Los métodos en la investigación jurídica, algunas precisiones. En W. Godínez, y J. García, *Metodologías. Enseñanza e investigación jurídica* (pp. 921-953).

México DF: Unam. Retrieved 11 de noviembre de 2023, from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>

33. Vizcaíno, D. (2019). Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved 1 de marzo de 2021, from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).