

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Derecho

Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la Republica y Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales

Autor:

Viviana Paola Merchán Merchán

Director:

David Fernando Torres Rodas

ORCID:  0009-0006-2555-8707

Cuenca, Ecuador

2024-01-03

Resumen

El presente trabajo de investigación recae en la necesidad de determinar la repercusión que tiene el uso de los contratos de Servicios Ocasionales en el principio de estabilidad laboral y en consecuencia la precarización que afronta los servidores públicos que desarrollan sus actividades laborales bajo esta modalidad de vinculación laboral.

La desnaturalización que implica este tipo de contratación ha derivado en conflictos jurídicos, sociales y económicos, violando los preceptos constitucionales que protegen el derecho al trabajo.

Los contratos ocasionales si bien han sido creados y regulados en nuestro marco jurídico para satisfacer necesidades ocasionales, estos no brindan la suficiente garantía de una estabilidad laboral, debido a que, a más de ser temporales, lo cual es la esencia propia del contrato y quienes acceden al servicio público bajo esta modalidad están conscientes, no es menor cierto que la deficiencia normativa en torno a la regularización de estos contratos ha propiciado una suerte de precarización.

Esta investigación tiene como finalidad generar un impacto y proponer una solución a la deficiencia normativa que permita tutelar la estabilidad laboral, que permita la naturaleza de este tipo de vinculación.

Palabras clave: principios constitucionales, derechos del trabajador, servidor público



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

This research focuses on the need to determine the impact that the use of Occasional Services contracts has on the principle of job stability, and consequently, the precarious situation in which public servants who have this type of contract find themselves.

The distortion implied by this type of contracting has led to legal, social and economic conflicts, violating the constitutional precepts that protect the right to work.

Although occasional contracts have been created and regulated in our legal framework to meet occasional needs, because in addition to being temporary, which is the very essence of the contract and those who access the public service under this modality are aware, it's no less true that the regulatory deficiency surrounding the regularization of these contracts has led to a kind of precariousness.

The purpose of this research is to generate an impact and propose a solution to the regulatory deficiency that allows to protect job stability for public servants, that the nature of this type of linkage allows.

Keywords: constitutional principles, worker rights, public servant



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen.....	1
Abstract	3
Índice de contenido	4
Dedicatoria	7
Agradecimiento:	8
Capitulo I	9
La Estabilidad Laboral.....	9
1.1. Estado del Arte	9
1.2 Marco Teórico.....	12
1.2.1. Contratos de servicios en el sector público.....	12
Contrato de servicios ocasionales	12
Nombramiento provisional.....	13
Nombramiento permanente	14
1.2.2 Contratos de servicios ocasionales en el sector publico	14
1.3 Características	17
1.3.1. Bilateral	17
1.3.2. Conmutativo.....	17
1.3.3. De tracto sucesivo:.....	18
1.3.4. Individual	18

1.4	Forma de terminación	19	
1.4.1.	Cumplimiento del plazo	19	
1.4.2.	Mutuo acuerdo de las partes	19	
1.4.3.	Renuncia voluntaria presentada	19	
1.4.4.	Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios	19	
1.4.5.	Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada.....	20	
1.4.6.	Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo.....	20	
1.4.7.	Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;.....	21	
1.4.7.	Muerte.....	21	
 Capítulo II			
 Derecho a la estabilidad laboral			22
2.1.	La estabilidad laboral	22	
2.2.	Características.....	24	
2.2.1.	Orden publico	24	
2.2.2.	Unilateral	25	
2.3.	Fin de la estabilidad laboral.....	26	
2.4	La estabilidad laboral como derecho del trabajador	29	
Definiciones		29	

Capítulo III

Marco legal	32
3.1. Fundamentación legal de los Contratos de servicios en el sector público.....	32
3.2. Jurisprudencial vinculada a los Contratos de servicios ocasionales en el sector público y a la estabilidad laboral.....	35
3.3. Discusión y análisis	38
3.3.1 Propuesta.....	40
3.3.2 Exposición de motivos	41
4. Justificación.....	41
4.1. Objetivos	42
4.2. Alcance y Beneficios	42
5. Desarrollo	43
6. Conclusiones.	44
7. Recomendaciones.	45
Referencias.....	47
Normativa.....	47
Textos	47
Sentencias	48

Dedicatoria

A mi hijo David quien ha sido mi motor para poder culminar esta etapa de mi carrera,

A mis amados padres por ser el pilar de mi vida y quienes me forjaron como la mujer que hoy en día soy.

A mi hermano Gus que ha sido mi soporte y mi apoyo durante mi vida

A mis queridos amigos Ana María, Juan Francisco y Carolina por acompañarme durante mi carrera y motivarme cada vez a cumplir mis objetivos.

A mi Alex querida quien en vida fue mi amiga y mi consejera, que desde el cielo sigue inspirando mi vida.

Agradecimiento:

A la Universidad de Cuenca y a mi facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, por haberme permitido forjar mi carrera en sus aulas.

Agradezco de manera especial a mi director de tesis, por permitirme realizar este trabajo de la mejor manera con su ayuda y su experiencia.

Capítulo I

La Estabilidad Laboral

1.1. Estado del Arte

A los efectos de señalar investigaciones similares a la presente, se hace necesario citar el trabajo efectuado por Maldonado (2021) que lleva por nombre los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores, en la cual la autora parte del criterio que este tipo de contratos vulneran de manera directa los derechos de los trabajadores, por cuanto esta es una modalidad de contrato que se utiliza en la administración para servicios temporales, pero en la mayoría de los casos se excede del tiempo y no se convocan a los concursos permanentes, situación que trae como consecuencia que a pesar del transcurso del tiempo la persona no adquiera una estabilidad laboral.

Los resultados de la investigación, arrojaron que en el Ecuador es bastante común este tipo de contratos, que por una parte tienen como ventaja satisfacer un interés temporal de la administración, pero el problema se presenta en que no garantizan ningún tipo de estabilidad al trabajador e inclusive en cualquier fase del cumplimiento del contrato la administración de una manera unilateral puede resolver el mismo, esta situación conlleva al hecho que el trabajador carece de una seguridad y de una estabilidad para mantener el derecho al trabajo.

Al finalizar la investigación, se concluye señalando que los contratos ocasionales de prestación de servicio en el sector público lesionan el derecho constitucional al trabajo, sobre todo en aquellas situaciones en las cuales se exceden los tiempos establecidos y se crea una percepción para el trabajador que en el largo plazo puede llegar a tener la titularidad de ese cargo, situación que en muchas oportunidades no ocurre vulnerando de esta manera el derecho a la estabilidad del trabajador.

En este mismo sentido otra de las investigaciones que tienen relación directa con el presente estudio se encuentra el realizado por Barreno (2022) titulado “La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado LOSEP” es importante por cuanto esta investigación por cuanto la autora profundiza en la vulneración al derecho a la estabilidad laboral, sobre todo en aquellas circunstancias en las cuales se extiende el tiempo contemplado en el artículo 58 de la Ley Orgánica del servicio público así

como también el artículo 143 del reglamento que establece que como máximo el tiempo debe ser de 2 años, y existen situaciones en las cuales se excede este tiempo y en lugar de garantizar la estabilidad del trabajador, se despide al mismo vulnerando de esta manera el principio a la estabilidad laboral.

Los resultados de la presente investigación, permitieron determinar que los derechos del trabajador son irrenunciables y la estabilidad laboral forma parte de ellos, en consecuencia la figura jurídica de los contratos de servicios ocasionales, vulnera de manera directa los derechos del trabajador, ya que permite que el empleador en cualquier momento resuelva dicho contrato, inclusive con anterioridad a la culminación del mismo, dejando sin empleo a cualquier ecuatoriano, lo que conlleva a profundos problemas sociales y económicos en el país.

En este sentido, la investigación culmina señalando que a todos los servidores públicos que posean un servicio un contrato de servicio ocasional, la administración debe garantizarle empleos estables sino en el mismo puesto, en uno similar o en otro organismo de la misma administración, ya que al contar con la experiencia de ese cargo se le puede sacar el mejor provecho dentro de la administración pública, situación que traería como consecuencia, que puedan brindar un mejor servicio al administración y de esta forma se le pueda garantizar el derecho a la estabilidad laboral y la no vulneración de los derechos establecidos en la Constitución y en la ley.

En este mismo orden de ideas, destaca la investigación realizada por Sandoval (2018) que lleva por nombre, "El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público" en esta investigación el autor parte del criterio que este tipo de contratos son utilizados dentro de la administración a los fines de ingresar un personal para que cumpla determinada función, en un periodo máximo de 12 meses consecutivos, pudiendo ser renovado en una sola oportunidad por el mismo tiempo, es decir lo máximo que puede durar este tipo de contratos son 24 meses sin que el trabajador haya ingresado ganando un concurso de mérito y es por esa razón que la administración no garantiza la estabilidad laboral.

Los resultados de la investigación permitieron determinar, que la manera como se contempla lo contrato de prestación de servicios ocasionales en la administración pública vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, que un derecho esencial y que va ligado de manera directa al derecho al trabajo que se encuentra contemplado tanto en la Constitución como en múltiples instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en consecuencia, las personas que se encuentran en esta situación viven en la zozobra

permanente que no saben si van a culminar el período para el cual fue contratado o pueden ser despedidos en cualquier momento en consecuencia viven en una incertidumbre permanente bajo la preocupación si el contrato podrá ser renovado nuevamente.

La por último dicha investigación concluye señalando que se vulneran principios constitucionales como el derecho al trabajo así como también el principio de la supremacía de la Constitución en consecuencia la Ley Orgánica del Servicio Público al vulnerar la estabilidad laboral que es un principio constitucional así como también un derecho humano que se encuentra vinculado al derecho al trabajo debe ser reformada a los fines que contemple la estabilidad laboral de los trabajadores en consecuencia se propone la creación de un proyecto de ley que respete la estabilidad laboral de los trabajadores y no se vea afectada en este tipo de contratos.

Por último, destaca la investigación efectuada por Plaza que lleva por nombre “La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público, en dicho estudio el investigador efectúa de una manera profunda el derecho al trabajo, el cual considera que es un deber social que se encuentra contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, pero que es vulnerado de manera directa en los contratos de servicios ocasionales, ya que en primer lugar esta figura jurídica establece un límite máximo de 12 meses el cual pudiera ser renovado, en consecuencia, este tipo de actividad laboral vulnera de manera directa el principio de estabilidad, el cual tiene como fin dada la importancia y la magnitud del derecho al trabajo tanto en la legislación internacional como en la legislación nacional, se garantice este derecho a la ciudadanía.

Los resultados de la investigación permitieron determinar que las personas que se encuentran en este tipo de contrato no obtienen la titularidad del mismo, pasan el primer año pendientes si se le va a renovar o no dicho contrato y en el segundo año están pendientes de qué sucederá, si culminarán el segundo año, si les darán la titularidad del cargo y en oportunidades pasan 2, 3, 4 y hasta 5 años y no se les otorga la titularidad del cargo, inclusive muchas personas a los 3 ó 4 años son despedidos, vulnerando de esta manera el principio de estabilidad laboral.

La investigación concluye señalando, que tanto la Constitución de la República de Ecuador como el Plan Nacional para el buen vivir contemplan la estabilidad laboral como un derecho inherente al trabajo en consecuencia se hace necesaria que en futuras modificaciones de la Ley Orgánica del Servicio Público se garantice la estabilidad laboral que se encuentra contemplada en el artículo 33 de la Constitución de la República de Ecuador y se evite de esta manera la vulneración de este derecho a los ciudadanos que la mayoría de los casos

por necesidad y la carencia de un trabajo terminan aceptando estos contratos que vulneran de manera directa su derecho al trabajo.

1.2 Marco Teórico.

1.2.1. Contratos de servicios en el sector público.

En este sentido es importante señalar que existen diversas formas bajo las cuales una persona puede desempeñar un cargo dentro del servicio público las cuales son las siguientes:

a) por contrato de servicios ocasionales, b) por un nombramiento provisional y c) nombramiento permanente.

Contrato de servicios ocasionales

Son aquellos que tienen como fin resolver necesidades puntuales, temporales y extraordinarias, pero por cuanto esa actividad no es permanente, no es necesaria que se efectúe una contratación por un tiempo prolongado y es por ello que la normativa establece que como máximo se puede contratar por un periodo de doce meses y si las condiciones persisten pudiera renovarse por un tiempo igual.

Es importante destacar la excepcionalidad que la ley prevé en el caso de puestos designados específicamente para proyectos de inversión.

De igual manera hay que mencionar la reforma del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio público en base a la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador numero 309-16-SEP-CC. Caso 1927-11-EP. (2016) publicada en el Registro Oficial N°866-S, 20-X-2016 la misma que establece en su parte pertinente “ *Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.*”, esta disposición incorporada al art. 58 de la LOSEP determina que la vigencia de los contratos ocasionales celebrados con mujeres en estado de gestación durara hasta el fin del periodo fiscal en el que termine su periodo de lactancia.

Para que este tipo de contrataciones proceda, se hace necesario en primer lugar, que exista un informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, en el cual se establezca la necesidad de efectuar dicha contratación, así como también se debe verificar que estén disponibles en la partida presupuestaria, los recursos económicos para cubrir los gastos de esta contratación, en caso contrario la misma no podrá realizarse.

Nombramiento provisional

Los nombramientos provisionales consisten en una modalidad que se aplica con el fin de otorgar de manera temporal un empleo de carrera administrativa, es importante precisar que el ingreso bajo esta modalidad no es por concurso de mérito y oposición esto en razón de que los servidores contratados provisionalmente son requeridos para ocupar puestos que se encuentran vacantes bajo las circunstancias contempladas en el literal b del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) que establece lo siguiente:

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica

para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior. (pág. 12)

De acuerdo a lo anterior , ha establecido el legislador de manera concreta, los casos previstos para que se puedan otorgar nombramientos que posean el carácter de provisional; es importante señalar que posee de alguna manera una relación o cierta semejanza con el contrato ocasional por cuanto ninguno garantiza la estabilidad laboral al trabajador, que uno los elementos esenciales de la relación de trabajo y que es un derecho contemplado tanto en instrumentos internacionales de Derechos Humanos como en la Constitución de la República de Ecuador, ahora bien un elemento diferencial de este tipo de vinculación al sector público, que no contempla un término específico sino que su duración va en paralelo de acuerdo a la temporalidad de las circunstancias bajo las cuales se expidió dicho nombramiento.

Nombramiento permanente

El nombramiento permanente es un mecanismo utilizado para solventar las necesidades institucionales de manera permanente como su nombre lo explica, para ello se crea el puesto, la partida presupuestaria y se llama a concurso de méritos y oposición, una vez culminado este proceso se le otorgara al ganador del concurso el nombramiento permanente, el mismo garantiza el derecho a la estabilidad, ya que para desvincular a un servidor de su cargo será única y exclusivamente bajo las causales establecidas en la Ley y bajo un sumario administrativo.

1.2.2 Contratos de servicios ocasionales en el sector publico

Este tipo de contrato tiene como característica esencial la temporalidad de los mismos, ya que no se pretende con ellos que el trabajador entre de forma definitiva a la administración, principalmente porque se da para razones específicas. En este sentido es importante hacer referencia al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) que establece lo siguiente:

De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para

satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley

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.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

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 (p.58)

Analizando el artículo anterior, se evidencia que la suscripción de este tipo de contrato, tiene como requisito esencial ser autorizado por parte de la autoridad nominadora, a los efectos de satisfacer necesidades específicas y temporales propias de la institución, para ello se requiere

que en principio exista la disponibilidad presupuestaria, para proceder a la contratación de este personal.

Es importante destacar en relación a la estabilidad laboral de este tipo de contratos, la misma disposición normativa contempla que los mismos carecen de ella, por cuanto no garantizan estabilidad al trabajador así como también ningún tipo de derechos adquiridos, En este sentido, es imperativo señalar que el lapso de tiempo durante el cual se preste dicho servicio puede ser reducido y la persona desvinculada de forma unilateral por parte del ente contratante; puesto que la temporalidad pende de la necesidad institucional para atender un tema específico.

De igual manera es necesario indicar que el porcentaje máximo permitido por la ley para la modalidad de contratación ocasional es del veinte por ciento de la totalidad del personal de la institución, esto en razón propia de la esencia del contrato ocasional ya que este al ser una herramienta para necesidades emergentes y no permanentes, resultaría absurdo tener un porcentaje excedente al ya establecido.

En este mismo sentido, destaca el artículo 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2021) que establece lo siguiente:

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en Curso y podrá ser renovado, en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal, bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución.

Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante un ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar por necesidad institucional.

De persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición.

En caso de proceder a la renovación del contrato de servicios ocasionales, no se suspende la relación entre la o el servidor y la institución contratante. (pág. 143)

Al efectuar un análisis del artículo anterior, se puede evidenciar que la normativa es bastante específica en relación a la duración de este tipo de contrato, debido a que al ser ocasionales o temporales su duración no puede ser extensa en el tiempo, es por eso que el legislador ha contemplado el término máximo de doce meses y de acuerdo a las circunstancias si persistieran y si fuese necesario continuar con la contratación, la misma puede ser prorrogado solo en los casos establecidos en la ley, caso contrario implicaría desnaturalizar la intención que ha tenido el legislador al contemplar este tipo de contrato.

Continuando importante destacar, que el legislador contempla de igual manera la posibilidad de que se puedan suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la institución y el mismo servidor durante el ejercicio fiscal en curso, es decir dentro de doce meses pudieran realizarse tres o cuatro contrataciones entre las mismas partes que pudieran durar dos o tres meses aproximadamente sin que exceda en el término de los 12 meses.

1.3 Características

1.3.1. Bilateral

En primer lugar, es importante señalar, que el contrato de servicio ocasional es de carácter bilateral, ya que existen obligaciones para ambas partes, por un lado el trabajador se obliga a ejecutar un conjunto de acciones que van a estar detalladas en el contrato en beneficio del empleador, las cuales serán estarán vinculadas de acuerdo a la naturaleza del contrato y la actividad principal del ente contratante. En este mismo sentido, es importante señalar que el ente de la administración pública que efectúe la contratación, se obliga a efectuar los pagos al contratado por concepto de la prestación de sus servicios.

En caso del incumplimiento de alguna de las obligaciones que se efectúen en el contrato de trabajo, las partes podrán acudir a las instancias judiciales competentes a los fines de ejercer los recursos pertinentes, con el fin de exigir el cumplimiento de las obligaciones contractuales que fueron asumidas por las partes.

1.3.2. Conmutativo

El contrato de prestación de servicios ocasionales es de carácter conmutativo, por cuánto las obligaciones derivadas del contrato que fueron asumidas por las partes, van a ser recíprocas y equivalentes, y en base a ellas a la proporcionalidad y dificultad del cumplimiento de las mismas se fijan de manera autónoma las cláusulas del contrato. En definitiva, al existir obligaciones con el carácter de equivalentes, se materializa el carácter conmutativo de este tipo de contratos.

1.3.3. De tracto sucesivo:

Los contratos de tracto sucesivo, son contrarios a los del cumplimiento instantáneo, este tipo de contratos se va cumpliendo a través del tiempo y se materializa de una manera continua, ya que las obligaciones se van materializando de manera periódica, por ejemplo en este tipo de contrato de servicios ocasionales, al efectuarse en el término máximo de doce meses, va a traer como consecuencia, que en ese lapso de tiempo el contratado ejecutará sus obligaciones emanadas de la naturaleza del contrato cada mes, así como también el ente contratante deberá mensualmente efectuar el pago por los servicios realizados por la persona que ha sido contratada.

La característica esencial para que un contrato sea de tracto sucesivo, es que su duración se prolongue en el tiempo, en el caso de los contratos de servicios ocasionales de acuerdo a lo contemplado en la ley, tienen como tope de doce meses y pueden ser renovados por doce meses más, en consecuencia, se evidencia que, por la naturaleza de este tipo de contratos, pertenece a la categoría de los contratos de tracto sucesivo.

1.3.4. Individual

Otra de las características de este tipo de contratos, es que son individuales no por la cantidad de partes, sino porque se requiere que cada uno de ellos, deben manifestar la voluntad de materializar este tipo de contratos, en consecuencia, se requiere que la voluntad sea expresada de una manera formal, la cual debe constar en el contrato celebrado entre las partes.

1.4 Forma de terminación

1.4.1. Cumplimiento del plazo

Está causal, se materializa en el momento en el cual el plazo que se ha establecido en el contrato llega a su fin, y no existe por parte del ente empleador, la intención o la voluntad de que se renueve por el plazo máximo contemplado en la ley, es importante hacer referencia que una de las características esenciales que posee este tipo de contrato, es que no garantiza la estabilidad laboral al trabajador.

1.4.2. Mutuo acuerdo de las partes

Es otra forma de terminación de este tipo de contratos, cuando por ejemplo las causales que dieron inicio al mismo, culminan antes del tiempo establecido en el contrato, las partes de mutuo consentimiento, así como dieron inicio a dicho vínculo jurídico por el acuerdo de voluntades, pueden disolver dicho contrato.

1.4.3. Renuncia voluntaria presentada

En este mismo sentido es destacable que otra de las formas que contempla la ley para la finalización de este tipo de contratos y cuando el contratado de forma unilateral y voluntaria sin que exista algún tipo de presión por parte del ente contratante manifiesta de forma solemne y escrita su voluntad de no continuar prestando sus servicios profesionales, en consecuencia, desde ese momento cesan sus obligaciones para con el órgano del Estado que efectuó la contratación.

1.4.4. Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios

Puede suceder que por ser un contrato de tracto sucesivo en el transcurso del tiempo y la medida que se vaya desarrollando la actividad contractual, surjan ciertas circunstancias que, de manera absoluta y permanente, bien por parte del contratado o del contratante impidan que se efectúe las obligaciones que están establecidas en el contrato. En este sentido, es importante señalar que puede ocurrir por una enfermedad grave del contratado o por circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que impidan a la administración pública la ejecución de dicho contrato.

1.4.5. Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada.

En aquellas circunstancias en las cuales el contratado por medio de una sentencia judicial definitivamente firme, que establezca la pérdida de los derechos de la ciudadanía, traerá como consecuencia de forma automática la terminación del contrato de servicios ocasionales que mantiene con la administración pública.

1.4.6. Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo

Esta es una de las características esenciales de los contratos de servicios ocasionales, que la administración tiene la facultad de culminar el contrato de forma unilateral, independientemente que no exista una falta del trabajador, es decir, ya haya transcurrido una cantidad de tiempo específico desde el momento de contratación, es por esta razón que este tipo de contratos son criticados por parte de la doctrina, ya que no generan ninguna estabilidad laboral al trabajador, quién puede tener un contrato de esta naturaleza por un tiempo determinado, pero si la autoridad nominadora en cualquier momento decide culminar el contrato, puede hacerlo perfectamente ya que así lo establece la ley.

Es necesario hacer hincapié en el criterio que han tenido jueces en acciones de protección planteadas, por servidores a quienes se les ha notificado con la terminación unilateral de su contrato, pues la línea de pensamiento aplicada se ha tornado en una suerte de análisis sobre la precarización que implica la terminación anticipada de los contratos ocasionales,

establecen que, si bien al ser un contrato, como su nomenclatura lo dice, para cubrir una necesidad “ocasional” y que este por su naturaleza no genera estabilidad laboral, por lo menos este debería durar el plazo establecido originalmente y así brindar cierto tipo de seguridad a los servidores durante la vigencia de su contrato.

El razonamiento de los jueces está orientado en salvaguardar bienestar y el plan de vida de los servidores, es decir, si bien están vinculados a la administración pública bajo un contrato que carece de estabilidad por su naturaleza temporal, deberá asegurarse el tiempo indicado en el plazo pactado inicialmente, pues así durante ese tiempo el servidor cuenta con ese ingreso fijo para su sustento, por lo que terminar el contrato ocasional antes del plazo acordado inicialmente de manera arbitraria, implica una afección a su plan de vida, a su desarrollo diario y a su entorno.

1.4.7. Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;

Dentro de las causales para culminar ese tipo de contrato, puede suceder que la administración de forma periódica, efectúe calificaciones para medir los niveles de capacidad de las personas que prestan servicios. En este sentido, si la parte contratante dentro de un proceso de evaluación y desempeño, obtiene una calificación regular o insuficiente, que demuestre que no está capacitada para el cargo contratado o que no está aportando el rendimiento adecuado, esta será una causal para que la entidad nominadora prescinda de los servicios de la parte contratada.

1.4.7. Muerte

En aquellas circunstancias en el que trabajador pierda la vida hoy por incapacidad de poder materializarse el contrato entre las partes él mismo de forma automática culmina.

Capítulo II

Derecho a la estabilidad laboral

2.1. La estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es un principio esencial que posee el derecho al trabajo, que tiene como fin que cada uno de los trabajadores, tenga la seguridad de que va a mantenerse por largos períodos de tiempo en su actividad laboral, y es beneficioso porque le da la tranquilidad de tener el conocimiento que va a tener o ingreso regular por la actividad que realiza, además que es uno de los elementos esenciales del derecho al trabajo debido a su connotación social, porque de él depende el mantenimiento del trabajador así como de su núcleo familiar.

La estabilidad laboral a criterio de Figueroa (2019) es definida como

Es la garantía que se le brinda al trabajador que permanecerá de una manera de manera regular y continúa en su puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla las obligaciones que se encuentran establecidas en el contrato del trabajo y en la ley y no se encuentre inmerso en ninguna causal de destitución. La estabilidad laboral ha sido uno de los derechos por los cuales más ha luchado el derecho laboral, a los fines de que exista la certeza por parte del trabajador que no será despedido de manera repentina. (pág. 57)

La cita anterior demuestra la importancia que posee la estabilidad laboral, por qué es la que permite que exista una regularidad por parte del trabajador, que él tenga la certeza de que tendrá periódicamente un ingreso económico para poder sustentarse gracias al trabajo que efectúa en beneficio del empleador. En este sentido, es importante que el Estado, que es el órgano que tutela los derechos de la ciudadanía en general, debe establecer las políticas públicas necesarias desde el punto de vista legislativo, así como desde el punto de vista administrativo, para que se pueda tutelar este derecho a los trabajadores y evitar de esta manera despidos repentinos que lesionen el derecho al trabajo así como la economía del trabajador.

En este mismo sentido de acuerdo a Obando (2019) la ha definido de la siguiente manera:

La estabilidad laboral es un elemento esencial del derecho al trabajo, que implica que el empleador debe garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo

y en la ley. Ahora bien, si el empleador despide de manera repentina al trabajador sin justa causa y sin acudir a los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, estaría vulnerando de manera directa el derecho a la estabilidad laboral. (pág. 75)

La cita anterior demuestra la importancia que tiene la estabilidad laboral para el derecho al trabajo, a tal punto que si el empleador de manera arbitraria caprichosa y discriminatoria, despide de forma repentina y sin justa causa al trabajador sin acudir a los órganos jurisdiccionales competentes o administrativos, el trabajador tiene la facultad de acudir a estos entes a los fines de tutelar su derecho al trabajo y que se reivindiquen sus derechos laborales, lo que implica lo que implicaría que se le restituyese a su puesto de trabajo y se le realizar el pago de los sueldos y salarios dejados de percibir.

La estabilidad laboral está compuesta por una parte por el elemento de la permanencia, que implica que el trabajador debe estar en su puesto de trabajo largos periodos de tiempo, con el fin de desarrollar sus actividades, situación que es inclusive beneficiosa para el empleador, ya que en la medida de que un trabajador tiene más tiempo en un lugar de trabajo, adquiere una experiencia que le permite desarrollar ciertas capacidades o ciertas actividades inherentes a su cargo de una manera más rápida.

En este mismo sentido, es importante señalar que la estabilidad debe garantizar la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, es decir, que sus actividades se efectúen de manera interrumpida y que no existan situaciones que impliquen amenaza al trabajador de ser despedido de forma repentina. En este sentido, es importante destacar que el empleador debe abstenerse de ejercer ciertas actividades que puedan coaccionar al trabajador a renunciar de su trabajo, como por ejemplo actividades de acoso laboral, cambio intempestivo de su lugar de trabajo, situación que sí ocurriera el trabajador tiene el derecho de acudir a los órganos administrativos y judiciales a los efectos de ver reivindicado su derecho al trabajo.

En este mismo sentido es importante citar la opinión de Reyes (2019) quien ha señalado lo siguiente:

La estabilidad laboral es un derecho inalienable a todo trabajador, que debe ser tutelado tanto desde el punto de vista legislativo, cómo desde el punto de vista constitucional, a los efectos de garantizar el derecho al trabajo. En este sentido, es responsabilidad del Estado, brindar las garantías necesarias para tutelar este derecho y que las relaciones laborales se desarrollen en armonía con la legislación laboral. (pág. 22)

Ahora bien, lo señalado en la cita anterior, se encuentra en armonía con el hecho de que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, en consecuencia, el Estado siendo el ente que tutela los derechos y garantías de la población en general, tiene la obligación de establecer las medidas necesarias para tutelar el derecho a la estabilidad laboral y ello implica desde el punto de vista legislativo debe establecer la normativa respectiva que tutele el derecho al trabajo, los procedimientos administrativos y judiciales para que el trabajador en circunstancias que se vulneren sus derechos pueda acudir a los entes administrativos o judiciales y solicitar el restablecimiento de los mismos.

2.2. Características.

2.2.1. Orden publico

La estabilidad laboral, tiene como característica más importante que es de orden público, ello implica que la misma no es derogable por la voluntad de las partes, en consecuencia, si existiere cualquier acuerdo previo entre el trabajador y el empleador que implicará la no existencia de la estabilidad laboral, la misma no tendría ningún tipo de efectos, el fundamento de la irrenunciabilidad de la estabilidad laboral está basada en el hecho de tutelar los derechos del trabajador, ya que empleador por poseer una mayor capacidad económica pudiera aprovecharse de la necesidad del trabajador y u obligarlo a firmar ciertos documentos, en los cuales se vea comprometida la estabilidad del trabajador, es por ello que el legislador a los efectos de tutelar este derecho, contempla como un elemento esencial del derecho al trabajo, la irrenunciabilidad de los mismos la cual alcanza de manera directa a la estabilidad laboral.

En este sentido es importante la opinión de la Corte Constitucional del Ecuador en sentencia No. 593-15-EP/21 caso N° 593-15-EP (2021) estableció lo siguiente:

Respecto a la estabilidad laboral, ésta tiene como finalidad la protección de las personas trabajadoras frente a posibles decisiones arbitrarias que pongan en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo y conlleva inestabilidad en la continuidad de los ingresos. Tales riesgos impactan de manera más severa a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, de ahí que la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Constitución e instrumentos internacionales es un derecho inherente a tal condición.
(pág. 13)

Lo anterior, evidencia el criterio de la Corte Constitucional del Ecuador, quien señala que la estabilidad laboral es una institución que ha sido creada por el legislador para evitar que el empleador de manera arbitraria o caprichosa, ponga en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo, en consecuencia, ello implica de igual manera colocar al trabajador en una situación económica riesgosa, de aquí al final este último mantiene una relación laboral con un fin netamente económico, a los fines de poder sustentarse a sí mismo a su núcleo familiar, o a las personas que los rodean, esto es importante también señalar que tiene una vinculación directa con el plan de vida de una persona, es por ello que el legislador así como también la Corte Constitucional del Ecuador dotan a la estabilidad laboral de una protección de carácter de orden público, por qué ella es un derecho inherente a toda persona que tiene una relación laboral.

2.2.2. Unilateral

Por cuanto es una obligación que establece directamente la ley hacia el empleador, quién es la persona que dentro del contrato laboral se debe abstener de realizar cualquier tipo de conductas que pongan fin a la relación laboral, perjudicando de esta manera el derecho al trabajo de la persona que ha sido contratada. En este sentido, es importante destacar que la unilateralidad no puede abarcar al empleado, por cuanto ello traería como consecuencia que el trabajador debería permanecer en un trabajo de forma obligatoria, algo que traería como consecuencia que es que la relación laboral se asemejara algún tipo de esclavitud laboral, en consecuencia, si el trabajador decide renunciar de forma voluntaria puede hacerlo en cualquier momento (Janjeros, 2020).

De lo anterior se observa que el trabajador puede conservar su trabajo por el tiempo que lo decida y posea las capacidades físicas, psicológicas y legales que establece la ley, que le permitan desempeñar las funciones para el cual fue contratado. Ahora bien, importante señalar que este derecho se pierde en aquellas situaciones en las cuales el trabajador cometa una falta que justifique su despido y la misma se encuentre dentro de las establecidas en la normativa legal vigente y se efectúe el procedimiento de visto bueno ante las autoridades judiciales o administrativas competentes respetando los derechos y garantías del trabajador.

2.3. Fin de la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es un derecho y una garantía que posee el trabajador, pero es importante señalar que ella no es absoluta, ya que, si el trabajador se encuentra dentro de alguna de las causales establecidas en la ley, que permiten al empleador dar por terminado el contrato y es declarada con lugar en un procedimiento administrativo, la misma puede culminar. En este sentido es importante hacer referencia al artículo 172 del Código del Trabajo (2020) que establece lo siguiente:

Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y, 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (pág. 85)

Al efectuar un análisis del artículo anterior, en la causal número uno el legislador sanciona la conducta del trabajador por no existir causa justa, siempre y cuando la misma ocurra dentro del periodo de un mes, también implica cuando exista indisciplina o desobediencia grave por

parte del trabajador que vulnera de una manera directa a la normativa interna que exista en la empresa, ya que de esta manera se atenta con los intereses directos del empleador.

En relación a la tercera y la cuarta, el legislador sanciona aquellas situaciones en las cuales el trabajador atenta de manera directa bien por una conducta inmoral o falta de probidad en contra de la empresa, así como también existen injurias graves que lesionan la moral del empleador así como también de personas que están ligadas de manera directa a él es importante también destacar en aquellas situaciones en las cuales se pueda demostrar que el trabajador no tiene la capacidad necesaria para ocupar el puesto, en el cual fue contratado puede ser despedido por ineptitud manifiesta (Campos, 2019).

Por otra parte el legislador sanciona, aquellas situaciones en las cuales el trabajador incumpla de manera intencional con las medidas de seguridad que requiere la ley o la normativa, tanto en relación a su salud, como a la de sus compañeros así como también aquellas que están vinculadas de manera directa a la empresa, por último el legislador ha establecido dentro de las causales para perder la estabilidad laboral, el cometimiento de acoso laboral hacia compañeros, ya que esta situación crea incomodidad así como también vulnera los derechos de las de los otros trabajadores.

En el caso de los servidores públicos la estabilidad laboral se da por terminada por las causales determinadas en la ley, para ello es importante hacer referencia al artículo 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2020):

- a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano;
- b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos;
- c) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, enriquecimiento ilícito y en general por los delitos señalados en el artículo 10 de esta Ley;
- d) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración;
- e) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo;
- f) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad;
- g) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
- h) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración;
- i) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su

reglamento; j) Incumplir los deberes impuestos en el literal f) del artículo 22 de esta Ley o quebrantar las prohibiciones previstas en el artículo 24 de esta Ley. k) Suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento; l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; m) Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva; n) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna; y, o) Las demás que establezca la Ley. (pág. 29)

Las causales de destitución que establece la LOSEP tienen concordancia con varias de las establecidas en el código de trabajo, como el ausentismo o abandono del trabajo por tres días o más laborables consecutivos, la falta de probidad, el acoso, ineptitud manifiesta, proferir injurias o insultos a compañeros o jefes, desobediencia e indisciplina de la normativa interna, es decir tanto la Losep como el Código de trabajo establecen como causales de pérdida de estabilidad laboral las contrarias al correcto comportamiento dentro del ámbito laboral ya sea en la esfera pública como privada.

Sin embargo, la Losep también tiene sus causales específicas como el haber recibido una condena por los delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, enriquecimiento ilícito, estas a más de las establecidas en el artículo 10 que establece las prohibiciones especiales para ocupar un cargo en la administración pública, es decir que es causal de destitución los servidores que hayan recibido condena ejecutoriada por delitos atentatorios a la administración pública.

Dentro de las causales también está el recibir cualquier tipo de compensación por la realización de sus funciones que no sea su remuneración, el aprovecharse de la administración a fin de obtener beneficios para su círculo cercano, estas causales refieren a que la administración pública está al servicio de la sociedad, que las instituciones públicas

fueron creadas para el beneficio de la colectividad y que el servidor no puede ni debe buscar un beneficio personal más que comprende su remuneración.

También podemos encontrar dentro de las causales de destitución el suscribir nombramientos, contratos ocasionales y civiles que estén en contra de la normativa, el incumplir los deberes de los servidores públicos o quebrantar las prohibiciones que se encuentra establecidas en la Losep, los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones pueden única y exclusivamente actuar en baso a lo que la normativa correspondiente establece.

2.4 La estabilidad laboral como derecho del trabajador

Definiciones

En primer lugar, es importante señalar que el derecho al trabajo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, es considerado como un derecho y un deber social, que posee toda persona, en consecuencia, tiene por una parte la potestad de exigir de terceras personas así como también del Estado, la existencia de condiciones que permitan el ejercicio de este derecho, así como también con la sociedad, la persona tiene un compromiso de trabajar para mejorar las condiciones económicas de la colectividad en general, de su persona y de su núcleo familiar.

En este sentido, se evidencia que el Estado siendo el máximo garante de los derechos de la ciudadanía, tiene la obligación de tutelar este derecho para todas las personas, teniendo en consideración que el trabajo debe permitir que el que el ciudadano pueda tener una vida decorosa, unas retribuciones que vayan en equilibrio con el trabajo realizado así como también el ciudadano pueda escoger dentro de un conjunto de alternativas, qué actividad laboral desea realizar y que la misma no le sea impuesta por el Estado o por terceros de manera obligatoria (Aleman, 2018).

El derecho al trabajo es esencial dentro de todo ordenamiento jurídico, porque es el que va a permitir construir las bases de una economía sólida, ya que en la medida que existan fuentes de empleo, que las personas tengan acceso a una estabilidad laboral, va a existir una economía estable y va a permitir que la sociedad pueda tener con el paso del tiempo mejoras en el aspecto económico.

Ahora bien, es importante señalar que a los efectos de poder garantizar el derecho al trabajo uno de sus elementos esenciales es la estabilidad, que puedan tener los trabajadores en el ejercicio de su cargo, bien desde el punto de vista privado o desde el punto de vista público, pero se hace necesario que exista una seguridad para el trabajador, que no va a ser despedido en cualquier momento así como también se le brinden las debidas garantías, para que en caso que pretenda ser despedido por parte del empleador, se efectúe bajo el debido proceso y por las causales que se encuentran contempladas en la legislación vigente.

En este sentido es importante la definición que manifiesta Guzmán (2019) en la cual señala lo siguiente:

La estabilidad laboral es un derecho intrínseco a toda relación laboral, que implica la seguridad que debe tener el trabajador que no será despedido por causa injustificada o capricho del empleador, en tal sentido el legislador debe diseñar disposiciones legales que tutelen en este derecho, a los fines de brindar la tranquilidad al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral, que no será despedido sin justa causa y sin que exista un procedimiento que le garantice su derecho a la defensa. (pág. 48)

Al efectuar un análisis de la definición dada en la cita anterior, se puede mostrar que para que exista una relación laboral equilibrada, se requiere que exista una estabilidad laboral que permita que el trabajador que no será despedido de forma caprichosa, en consecuencia, se deben establecer disposiciones legales que permitan la garantía del debido proceso, en aquellas situaciones en las cuales se pretenda despedir a un trabajador así como también se debe garantizar la seguridad de la permanencia en su relación laboral.

Por otra parte, es importante citar la definición que sobre la estabilidad laboral señala Höffe (2017) quién la define cómo:

Es el derecho que posee todo trabajador a mantener supuesto de empleo a través del tiempo que mantenga laborando para una empresa, en tal sentido no puede ser despedido de manera caprichosa o sin motivo por parte del empleador, el fin que persigue la estabilidad laboral, es que el trabajador sea permanente en la relación de trabajo, ya que de esta forma él puede garantizar el sustento para sí y su grupo familiar. (pág. 64)

De la definición citada por el autor anterior se evidencia, que la razón de ser de la estabilidad laboral, es mantener el empleo del trabajador, de tal manera que tenga la seguridad que de manera indeterminada va a seguir trabajando en la misma y que solo por las razones que se encuentran establecidas en la ley, cuando exista una falta de su parte. es que puede ser

despedido y para ello se hace necesario que exista un debido proceso que permita las garantías básicas procesales para el trabajador, en consecuencia, el legislador al contemplar el derecho a la estabilidad laboral, lo que busca es tutelar los derechos del trabajador a los fines que de manera arbitraria o caprichosa sea despedido por parte del empleador.

Por otra parte la estabilidad laboral es concebida por Monereo (2019) de la siguiente manera:

Para que se puedan materializar el derecho al trabajo, es necesario que en primer lugar se garantice a todo trabajador su estabilidad, que es considerada como la permanencia y continuidad que posee el trabajador en sus actividades cotidianas, en este sentido, el trabajador no puede ser sancionado, despedido, multado, si no ha incurrido en alguna de las causales que se encuentran establecidas en la ley y para ello se hace necesario que antes de ser sancionado sea sometido a un debido proceso, donde se respeten sus garantías básicas y que la decisión de despedir o no a un trabajador, sea producto de un proceso bilateral, en el cual se demuestre o no la falta del trabajador. (pág. 152)

La definición señalada en el párrafo precedente es bastante específica, en relación al derecho a la estabilidad laboral, porque establece que el trabajador debe gozar de una permanencia o una continuidad en sus funciones y la única manera para que pueda ser sancionado o destituido de su puesto laboral, es mediante un procedimiento en el cual se le garantice su derecho a la defensa, y sea un órgano externo a las partes quien decida si existió una causal suficiente para desvincular al trabajador de su puesto de trabajo, o si no la existe, y en consecuencia debe mantener su actividad laboral.

En este mismo sentido, es importante señalar que la estabilidad laboral en oportunidades es vista como un derecho que solo protege al trabajador, pero cuando ella se analiza desde un punto de vista global, ella va a permitir que el patrono tenga mayores beneficios, por cuanto mientras más tiempo tenga un trabajador en la empresa, más va a conocer cuáles son sus funciones, va a tener una mayor adaptabilidad a cada una de las actividades que realiza, las va a efectuar con mayor capacidad, trae como consecuencia que existan lazos de identidad con la empresa en la cual trabaja, así como también a medida que pasa el tiempo, tendrá una mayor productividad en la empresa porque conocerá más a profundidad las competencias y actividades que realiza de forma habitual.

En este sentido es importante el criterio de Tena (2019) acerca de la estabilidad laboral que señala:

La estabilidad laboral permite por una parte al trabajador garantizar su derecho al trabajo y que no será despedido sino por circunstancias que se encuentran establecidas en la ley, y que el patrono tiene la obligación de probar, por otra parte es importante destacar que ella beneficia la productividad de la empresa, ya que en la medida que un trabajador posee más tiempo en el desarrollo de un cargo podrá desempeñarlo de una manera más efectiva, evitando de esta forma que el patrono tenga que invertir recursos para capacitar a otra persona que desarrolle esa actividad. (pág. 98)

La definición anterior es importante, porque permite evidenciar que la estabilidad laboral, si bien es cierto es pensada en beneficio del trabajador, también trae consecuencias positivas para el empleador basadas en la productividad de la empresa, así como también evita no invertir de forma constante en la capacitación de personas para un mismo puesto de trabajo, en consecuencia, es importante que se establezcan medidas desde el punto de vista legislativo para garantizar este derecho a los trabajadores, y que de esta manera puedan tener la tranquilidad que no serán objetos de despidos arbitrarios y puedan desempeñar su actividad laboral con total tranquilidad.

Capítulo III

Marco legal

3.1. Fundamentación legal de los Contratos de servicios en el sector público

En este sentido importante señalar que lo contrato de servicio que se efectúan en el sector público son de caracteres excepcional ya que la regla implica que se debe realizar un procedimiento para ser servidor público lo cual va a garantizar la permanencia en el cargo, en este sentido es importante citar en primer lugar el artículo 231 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece lo siguiente:

Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber

no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro. La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito. Cuando existan graves indicios de testaferrismo, la Contraloría podrá solicitar declaraciones similares a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública. (pág. 80)

El artículo anterior contempla, que se hace necesario a los efectos de formar parte de la administración pública, que los servidores deben presentar tanto al inicio como al final de su gestión, una declaración patrimonial jurada, ello se efectúa con el fin de determinar cuál era el patrimonio neto al momento de entrar en la administración pública, y cuál es el patrimonio que poseía para el momento de determinar su funciones, esto es un elemento esencial porque va a permitir determinar si se realizaron actos de corrupción en el ejercicio ese cargo.

En este mismo sentido el artículo 229 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece lo siguiente:

Serán servidoras o 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. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (pág. 80)

Ahora bien, la definición anterior demuestra que cualquier persona que preste servicio o ejerza un cargo, que realicen alguna actividad contratada por la administración, sea de forma ocasional o no, durante el tiempo que dure el ejercicio de su cargo, poseerá el carácter de servidor público, en consecuencia, posee los derechos y obligaciones de toda persona y ostente un cargo de esta naturaleza.

En este mismo sentido es importante hacer referencia al artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) que establece lo siguiente:

Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento; e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley; f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley; g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente: g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente. h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e, i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. (2020)

El artículo anterior, es esencial porque demuestra cuáles son los requisitos esenciales que debe cumplir una persona para ingresar al servicio público, dentro de los cuales se evidencian los más importantes, ser mayor de 18 años, no estar vinculado a alguna de las causales de prohibición que se encuentran contempladas en la ley, cumplir con los requerimientos necesarios para el cargo que se ostenta, es decir, que la persona posea la idoneidad para el cargo que va a desempeñar, la presentación de una declaración patrimonial a los efectos de que se tenga conocimiento de cuál era el patrimonio neto de la persona cuando ingresó, así como también cuando culminó su función.

3.2. Jurisprudencial vinculada a los Contratos de servicios ocasionales en el sector público y a la estabilidad laboral

En este sentido es importante hacer referencia a la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador número 048-17-SEP-CC. Caso 0238-13-EP (2017) la cual estableció lo siguiente:

La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público, cuyo objeto es cubrir una emergente necesidad institucional, precautelando de esta manera el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficacia y eficiencia. Así, la dilación de la necesidad institucional por sobre el tiempo que establece la ley para la duración de los contratos ocasionales y para su renovación evidencia la necesidad estable del trabajo realizado y la consecuente responsabilidad de la institución pública de convocar a un concurso de méritos y oposición para seleccionar a la persona que cubra el cargo que se requiere. (pág. 25)

La sentencia emanada de la Corte Constitucional del Ecuador, es importante porque sienta un precedente, en relación a aquellas situaciones en las cuales existen contratos ocasionales que se han renovado de manera sucesiva, ya que ha existido la práctica desleal de tener por tiempo indefinido a personas bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, cuando en definitiva ya ha excedido el tiempo necesario para este tipo de contratos, en consecuencia la Corte Constitucional impartiendo justicia en pro de los trabajadores, ha señalado que la consecuente renovación implica una responsabilidad de la institución pública, la cual tiene la obligación de convocar a un concurso de mérito y oposición para seleccionar a la persona que cubra el cargo que se requiera.

En este mismo sentido es importante hacer referencia a la sentencia No. 814-17-EP/23 criterio de la Corte Constitucional del Ecuador (2023) que estableció lo siguiente:

De lo expuesto, es evidente que en el caso concreto se inobservó la regla jurisprudencial fijada por esta Corte Constitucional en la sentencia No. 258-15-SEP-CC del 12 de agosto de 2015 -que había sido ya emitida a la época de los hechos (julio de 2016) por lo que el accionante alegó como inobservada- en la que se prohibía terminar los contratos ocasionales a personas con discapacidad por la sola voluntad

de la entidad empleadora (artículo 146 literal f) Reglamento a la LOSEP)³³; interpretación que es vinculante tanto para los órganos jurisdiccionales cuanto para las entidades que conforman el sector público y cuyos actos deben ajustarse irrestrictamente a la Constitución conforme al artículo 424 y 425 de la Carta Magna. En este punto, vale recalcar que esta Corte ha establecido que la terminación de contratos ocasionales a personas con discapacidad únicamente puede ocurrir sobre la base de causales justificadas y no en la voluntad unilateral de la institución pública empleadora, y que pese a ello, la Universidad accionada terminó el contrato de forma injustificada sobre la base del artículo 146 literal f) del Reglamento a la LOSEP violentando la seguridad jurídica y la protección especial a las personas con discapacidad. (pág. 14)

Al efectuar un análisis de la sentencia anterior que es importante porque es una decisión bastante nueva, se demuestra la importancia para la Corte Constitucional de las personas con discapacidad, las cuales tienen el derecho al trabajo en un marco de estabilidad laboral, tomando en consideración que dado que se encuentran dentro de los sectores de atención prioritaria, necesitan una protección especial en el campo del trabajo, lo que implica que en aquellas situaciones es la que el empleador desea desvincular a una persona que se encuentre dentro de este grupo poblacional, debe buscar alternativas a la desvinculación, con el fin de no lesionar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Continuando con el análisis de la sentencia se demuestra que si bien existía un contrato de servicios ocasionales entre una universidad que posee el carácter de pública y una persona natural, que poseía un grado importante de discapacidad, el empleador desde el momento en que se efectuó el contrato, sabía con tipo de persona que estaba contratando en consecuencia, si pretendía efectuar una desvinculación tenía la obligación de procurar algún tipo de alternativa que evitaran está de vinculación, como por ejemplo, la reubicación en otro puesto situación que se demuestra que no ocurrió en dicha causa realizando la universidad la terminación anticipada y unilateral, mucho más cuando la universidad reconoce que efectuó la contratación por ser una persona con discapacidad.

El análisis de la sentencia, permite demostrar que la causa por la cual se desvincula a la persona con discapacidad, fue la terminación unilateral del contrato, mediante la cual se finaliza ese contrato alegando para ellos solamente el artículo 58 de la Ley Orgánica del servicio público, así como también el literal F del artículo 146 del reglamento de dicha ley,

que hacen referencia a la facultad que tiene la administración de rescindir este tipo de contratos de fórmula unilateral.

De acuerdo a lo evidenciado en el párrafo anterior, se pudo verificar que el contrato se rompe por la voluntad de la universidad y que no existía alguna otra causal, que motivara la decisión de desvincular a la persona con discapacidad, es decir no existió mal comportamiento, incumplimiento reiterado de la funciones, faltas al lugar de trabajo, lo que hubiese podido de alguna manera motivar la desvinculación, es decir que hubiese que el contratado estuviera inmerso en una causal justificada de desvinculación.

Por último, dentro de las decisiones importantes que hacen referencia a la estabilidad laboral, es importante hacer referencia a la decisión de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo Versus Perú (2017) que taxativamente estableció lo siguiente:

En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”. Asimismo, ha señalado que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente” Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para

imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (pág. 50)

Al efectuar un análisis de la sentencia emanada, de la Corte Interamericana de los derechos humanos, se evidencia la importancia de la estabilidad laboral como un derecho humano inherente a toda persona, que implica que cuando exista un despido de un trabajador, debe producirse en primer lugar porque existe una causal específica que la motive, pero también que al trabajador se le deben brindar las garantías de un debido proceso, a los efectos de garantizar su derecho a la defensa y es allí luego de que exista un debate procesal, bien en

el ámbito judicial o administrativo y que exista una sentencia que establezca la responsabilidad del trabajador en una de las causales que se encuentran establecidas en la ley, o en algún reglamento específico, es cuando puede proceder la desvinculación de un trabajador.

Del análisis de la sentencia se observa la importancia que existe a nivel internacional, en relación a la estabilidad laboral, y al hecho que una persona no puede ser privada de manera injusta de su empleo, y menos en aquellos casos en los cuales el empleador se valga de ciertos hechos que permitan la vulneración de los derechos laborales, bajo un cierto manto de legalidad, situación que ocurre en los contratos ocasionales en los cuales partiendo de esa terminación unilateral que se encuentra contemplada en la ley, se vulneran derechos laborales que se encuentran en la constitución y en la ley, así como también en instrumentos de derechos internacionales, partiendo del criterio que el derecho laboral es un derecho humano inherente a toda persona.

3.3. Discusión y análisis.

En primer lugar, el principio de estabilidad laboral, anclado en el ámbito del trabajo y los derechos laborales, constituye un fundamento esencial para el bienestar de los trabajadores y la justicia en las relaciones laborales. Desde una perspectiva doctrinaria, este principio abarca mucho más que la simple continuidad del empleo; encarna la noción profunda de que el trabajo es fundamental para la dignidad humana, la realización personal y la participación activa en la sociedad. Se erige como un contrapeso a la inseguridad económica y la explotación laboral, estableciendo la premisa de que las personas merecen protección frente a decisiones arbitrarias y despidos injustificados.

La investigación de Gavilánez (2018) arroja luz sobre cómo los contratos de servicios ocasionales en el sector público pueden afectar significativamente el principio de estabilidad laboral. Aunque concebidos originalmente para abordar requerimientos temporales, estos contratos conllevan a menudo la carencia de salvaguardias asociadas a los contratos laborales convencionales. La posibilidad de despido unilateral y sin justificación clara inclina la balanza hacia los empleadores, desvirtuando la equidad en la relación laboral y debilitando los cimientos del principio de estabilidad.

Este abordaje doctrinario a la estabilidad laboral no solo es vital para el resguardo de los derechos de los trabajadores, sino también para la consecución de una sociedad más justa y

equitativa. Al reconocer que el trabajo es un elemento fundamental en la vida de las personas, se reafirma la importancia de establecer regulaciones y prácticas laborales que no solo garanticen la subsistencia, sino también promuevan la autorrealización y el bienestar general.

En lo que respecta a los derechos laborales que vulnera la contratación de servicios ocasionales en el sector público, se tiene que, la contratación de servicios ocasionales en el sector público puede dar lugar a la vulneración de diversos derechos laborales esenciales que los trabajadores merecen. Estos contratos, en su búsqueda por atender necesidades temporales, a menudo carecen de las protecciones y beneficios que caracterizan a los contratos laborales tradicionales. Esta carencia puede llevar a la privación de derechos tan fundamentales como la seguridad social, la estabilidad económica y la capacidad para acceder a oportunidades de desarrollo.

La investigación llevada a cabo por Barreno (2022) arroja luz sobre cómo la prolongación de los contratos ocasionales puede resultar en la pérdida de garantías para los trabajadores. A medida que estos contratos se extienden en el tiempo, los trabajadores pueden encontrarse en una situación vulnerable donde no cuentan con las protecciones necesarias para un empleo estable. Esta perspectiva pone de manifiesto la importancia de analizar cómo estos contratos impactan en los derechos laborales y cómo se pueden abordar estas deficiencias.

La vulneración de derechos laborales en el contexto de los contratos ocasionales pone de relieve la necesidad de políticas y regulaciones más sólidas. La igualdad de condiciones para todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato, es un principio fundamental para garantizar la justicia y la equidad en el ámbito laboral. El análisis exhaustivo de cómo los contratos ocasionales pueden afectar estos derechos es esencial para abogar por reformas que aseguren condiciones de trabajo justas y adecuadas para todos los empleados.

En tal sentido la propuesta de modificar una disposición específica del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público plantea una oportunidad valiosa para abordar las carencias identificadas en los contratos de servicios ocasionales. Esta modificación, de llevarse a cabo de manera efectiva, podría constituir un enfoque proactivo para asegurar que dichos contratos cumplan con estándares mínimos de estabilidad laboral y protección de derechos.

La modificación sugerida, que podría enfocarse en el literal f del artículo 146 del Reglamento, podría establecer criterios claros y transparentes para la renovación de contratos ocasionales. De esta manera, se evitaría la prolongación indefinida de los mismos y, en consecuencia, se protegerían los derechos laborales de los trabajadores. Establecer límites para las

renovaciones podría ayudar a prevenir la desnaturalización de estos contratos y asegurar que sean utilizados para situaciones temporales legítimas.

Además, la propuesta de modificación podría incluir requisitos para que los trabajadores en contratos ocasionales tengan acceso a beneficios y oportunidades similares a los empleados con contratos más estables. Esto podría contribuir a nivelar el terreno y garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, tengan igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas.

En última instancia, esta propuesta refleja una respuesta proactiva a los desafíos planteados por los contratos ocasionales. A través de modificaciones efectivas en la legislación, se podría lograr un equilibrio entre las necesidades de las instituciones públicas y la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores.

Es importante resaltar que la modificación legal no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr un cambio positivo y sostenible en el ámbito laboral. La reforma regulatoria debe ir acompañada de medidas de implementación eficaces, monitoreo continuo y un enfoque en los resultados reales en términos de equidad y estabilidad para los trabajadores.

Por último, la propuesta de modificación del literal f del artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público representa una estrategia prometedora para abordar las deficiencias en los contratos de servicios ocasionales. Al encauzar los cambios hacia la protección de los derechos laborales y la equidad en el empleo público, se podría contribuir a un sistema laboral más justo y balanceado.

3.3.1 Propuesta

Tras llevar a cabo un análisis exhaustivo del uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su influencia en el principio de estabilidad laboral, se hace necesario considerar una serie de modificaciones en el marco normativo correspondiente. Estas modificaciones tienen como objetivo encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad requerida por las entidades públicas y la salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores involucrados.

3.3.2 Exposición de motivos

En el marco del análisis propuesto sobre el uso de contratos de servicios ocasionales en el ámbito del sector público y su influencia en la estabilidad laboral, es imperativo contextualizar esta propuesta en el panorama de los principios constitucionales y legales de Ecuador. Desde la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en 2008, el país ha enfocado sus esfuerzos en construir un Estado que promueve la justicia social y resguarda los derechos de sus ciudadanos en todas las esferas de la vida.

En este sentido, es esencial enfocar la atención en el artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, específicamente el literal f, el cual establece parámetros para la contratación de personal bajo modalidades ocasionales. Es crucial considerar que, si bien esta modalidad de contratación ha brindado una flexibilidad necesaria para el funcionamiento eficiente del sector público, también ha planteado interrogantes respecto a su compatibilidad con el principio de estabilidad laboral.

La presente Exposición de Motivos tiene como propósito abordar directamente esta problemática y su impacto en el ámbito laboral. El análisis exhaustivo de los contratos de servicios ocasionales revela que, a pesar de su funcionalidad en situaciones específicas, han generado preocupación en relación a la inseguridad laboral que pueden ocasionar. Esto nos lleva a la necesidad de proponer modificaciones puntuales, como lo establecido en el objetivo específico de proponer la modificación del literal f del artículo 146.

La modificación propuesta busca fortalecer la protección de los derechos laborales y la estabilidad en el empleo en el sector público. Este enfoque respeta tanto la flexibilidad necesaria para las entidades gubernamentales como la necesidad de brindar seguridad y dignidad a los trabajadores. Es importante resaltar que esta propuesta no solo se alinea con los principios constitucionales de justicia y equidad, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral más justo y sostenible en el sector público.

4. Justificación

La presente propuesta no solo es justificable, sino que en la actualidad se hace necesaria con el fin que, en el corto, mediano y largo plazo solamente responde a la necesidad imperante de abordar los desafíos que plantea el uso de contratos de servicios ocasionales

en el sector público. Si bien estos contratos han demostrado ser instrumentos valiosos para la adaptabilidad institucional, también han suscitado preocupaciones sobre la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

Esta propuesta busca conciliar la flexibilidad necesaria para el funcionamiento eficaz de las entidades gubernamentales con la salvaguarda de los derechos y la seguridad laboral de los empleados. Al establecer parámetros más precisos para la utilización de contratos ocasionales, se pretende evitar la vulneración de derechos y promover una relación laboral más equitativa y justa. En tal sentido esta modificación radica en la necesidad de alinear el marco normativo con los principios constitucionales de equidad y respeto a los derechos humanos. Al hacerlo, se busca garantizar que la flexibilidad laboral no se traduzca en la precarización de las condiciones laborales y en la falta de estabilidad para los trabajadores del sector público.

Es por ello que, esta propuesta de modificación surge como una medida esencial para armonizar la flexibilidad institucional con la protección de los derechos laborales en el sector público. Al establecer criterios claros, se pretende garantizar una dinámica laboral más justa y coherente con los valores fundamentales de la República del Ecuador.

4.1. Objetivos

- Promover en el sector público un enfoque contractual que preserve la estabilidad laboral de los empleados.
- Salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores bajo contratos ocasionales en el sector público, incluyendo la dignidad humana, el derecho a condiciones laborales justas y el principio de estabilidad laboral.

4.2. Alcance y Beneficios

El alcance de esta propuesta se centra en el análisis exhaustivo de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su influencia en la estabilidad laboral. Se explorarán los elementos doctrinarios del principio de estabilidad laboral y se identificarán los derechos laborales que podrían estar en riesgo debido a esta modalidad contractual. Además, se

evaluarán en detalle los efectos positivos y negativos de los contratos ocasionales en el ámbito del servicio público.

La propuesta busca asegurar una mayor estabilidad laboral para los trabajadores bajo contratos ocasionales, al tiempo que permite a las instituciones públicas adaptarse a las necesidades cambiantes. Esto promoverá un ambiente laboral más seguro y confiable. Por otro lado, la propuesta pretende resguardar los derechos fundamentales de los empleados, alineando las prácticas laborales con los valores constitucionales. En resumen, esta propuesta busca equilibrar la flexibilidad requerida en el sector público con la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente laboral más justo y coherente con los principios fundamentales del Ecuador.

5. Desarrollo

Tomando en consideración:

Que el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público regula los contratos de Servicios ocasionales, en concordancia con el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público en sus artículos pertinentes, y que con las reformas precedentes se ha ido ajustando los preceptos legales, no es menos cierto la necesidad de introducir nuevas reformas que eviten en casos futuros la vulneración de los derechos de los servidores bajo la modalidad de contratación de servicios ocasionales.

Que el artículo 146, literal f, del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, actualmente, regula los términos y condiciones de los contratos de servicios ocasionales en el ámbito público. No obstante, carece de criterios más específicos y equitativos que, al tiempo que permitan la flexibilidad operativa de las entidades gubernamentales, salvaguarden la estabilidad laboral de los empleados.

El fundamento principal que subyace a esta modificación se origina en la necesidad de prevenir eventuales vulneraciones de los derechos laborales y mitigar la inestabilidad laboral que podría derivar del empleo indiscriminado de contratos ocasionales en el sector público. Sin una regulación precisa, estos contratos podrían ocasionar situaciones de precariedad laboral y falta de garantías para los trabajadores.

Por consiguiente, en uso de las facultades que le confiere el numeral seis del artículo 120 de la Constitución de la República de Ecuador. La Asamblea Nacional:

Que se resuelva la modificación el artículo 58, de la Ley Orgánica del Servicio Público y queda de la siguiente manera:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

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, la duración de los contratos ocasionales será de hasta 12 meses, prorrogables en los casos específicos que esta ley prevé, el contrato deberá contemplar la duración del mismo y pudiendo darse por terminado únicamente por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

Que se resuelva la modificación el artículo 146, literal f, del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público y queda de la siguiente manera:

Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

f. Por finalización discrecional de la autoridad nominadora, siempre que la decisión sea motivada y cuente con un informe previo de la Unidad de Administración del Talento Humano.

6. Conclusiones.

Luego de culminar la presente investigación, que tuvo como objetivo general analizar el uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral, se han llegado a las siguientes conclusiones finales:

- El análisis detallado de los elementos doctrinarios que sustentan el principio de estabilidad laboral permite comprender su esencia fundamental en la relación entre

empleadores y trabajadores. La estabilidad laboral no solo asegura condiciones de trabajo dignas, sino que también establece un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Este conocimiento provee un marco teórico sólido para evaluar la repercusión de los contratos de servicios ocasionales en el ámbito público y la manera en que pueden vulnerar este principio esencial.

- Los derechos laborales afectados por la contratación de servicios ocasionales en el sector público revelan la necesidad de abordar de manera integral esta modalidad contractual. La falta de garantías laborales, la posibilidad de despidos injustificados y la ausencia de protección social comprometen la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores involucrados. Estos hallazgos refuerzan la importancia de reformar los contratos ocasionales para asegurar el respeto de los derechos laborales y la equidad en el ámbito público.
- La propuesta de modificación del literal f del artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público surge como una respuesta concreta a la necesidad de proteger la estabilidad laboral de los empleados públicos. La introducción de criterios más precisos y equitativos en esta normativa busca asegurar que la finalización de los contratos ocasionales se realice de manera justa y balanceada, evitando posibles abusos y promoviendo un ambiente laboral más seguro y predecible.
- El análisis de los beneficios y perjuicios de los contratos ocasionales en el ámbito del servicio público revela una dualidad de impactos. Si bien esta modalidad contractual puede brindar flexibilidad a las entidades gubernamentales, también puede resultar en la precarización laboral y la vulneración de derechos fundamentales para los trabajadores. El conocimiento de estos efectos permite fundamentar la necesidad de reformas que equilibren las necesidades administrativas con la seguridad laboral de los empleados públicos.

7. Recomendaciones.

Luego de culminar la presente investigación, que tuvo como objetivo general analizar el uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral, se han llegado a las siguientes recomendaciones finales:

- Es fundamental profundizar en la investigación y análisis de las diferentes perspectivas doctrinarias que conforman el principio de estabilidad laboral. Esto permitirá obtener una visión completa y enriquecedora de cómo este principio ha sido interpretado y aplicado en diversos contextos legales y laborales. Además, se sugiere la identificación de ejemplos concretos que ilustren cómo la estabilidad laboral impacta positivamente en la vida de los trabajadores y en la cohesión social en general.
- Para una comprensión más sólida de los derechos laborales vulnerados por los contratos ocasionales en el sector público, se recomienda llevar a cabo un estudio comparativo con otros tipos de contratos laborales más estables. Este enfoque permitirá destacar las diferencias y similitudes en términos de protección y seguridad laboral. Asimismo, se sugiere explorar casos reales de trabajadores afectados por la vulneración de sus derechos para ilustrar con ejemplos concretos los perjuicios de esta práctica.
- Se sugiere llevar a cabo un proceso de consulta y discusión con expertos en derecho laboral, administrativo y representantes de los trabajadores del sector público. Este diálogo permitirá afinar y enriquecer la redacción de la modificación propuesta, asegurando que esta refleje de manera precisa y equilibrada los objetivos de protección de la estabilidad laboral y flexibilidad administrativa. Además, se recomienda realizar análisis de impacto y simulaciones que evalúen cómo esta modificación podría influir en la relación laboral entre empleados y entidades gubernamentales, así como en la operatividad del servicio público.
- Para profundizar en el análisis de los beneficios y perjuicios de los contratos ocasionales, se sugiere recopilar datos estadísticos y estudios de casos que evidencien los impactos concretos de esta modalidad contractual. Además, se recomienda llevar a cabo consultas y encuestas con trabajadores del sector público para obtener sus perspectivas y experiencias personales.

Referencias

Normativa

Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Ultima modificación: 22-jun.-2020.

Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Ultima modificación: 09-dic.-2020.

Reglamento General a la ley Orgánica del Servicio Público. (2021). Quito: Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011 Ultima modificación: 26-may.-2021.

Textos

Aleman, F. (2018). *Curso del derecho al trabajo*. Madrid: Marcialn Pons.

Barreno, J. (2022). *La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP*. Guayaquil: UCSG.

Campos, D. (2019). *Derecho laboral colombiano*. Bogota: Temis.

Caso Lagos del Campo Vs. Perú (Corte Interamericana de los Derechos Humanos 31 de 08 de 2017).

Coello, P. (2015). *Las ferias inclusivas y su incidencia en el derecho al trabajoy buen vivir de artesanos, micro y pequeños productores debienes y servicios, para incentivar la producción*. Ambato: UNIANDES.

Dolories, J. (2018). *Derecho Laboral*. Madrid: Gaceta juridica.

Figueroa, E. (2019). *Derecho laboral*. Lima: Piramide.

Gavilánez, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Guzman, R. (2019). *Nueva didáctica del derecho al trabajo*. Caracas: UCV.

Höffe, O. (2017). *Derecho al trabajo*. Buenos Aires: Tempo.

Jancheros, J. (2020). *Derecho laboral colectivo*. Bogota: Coleccion Universitaria.

Maldonado, A. (2021). *Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Monereo, J. (2019). *Manual del derecho al trabajo*. Madrid: Comares.

Obando, J. (2019). *Derecho Laboral*. Bogota: Temis.

Reyes, L. (2019). *Derecho Laboral*. Mexico: Tercer Milenio.

Sentencias

Sentencia 048-17-SEP-CC. , 0238-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2017).

Sentencia 309-16-SEP-CC., 1927-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2016).

Sentencia No. 593-15-EP/21, 593-15-EP (Corte Constitucional del Ecuador 05 de 05 de 2021).

Sentencia No. 814-17-EP/23 , 814-17-EP (Corte constitucional del Ecuador 15 de 02 de 2023).

Tena, R. (2019). *Manual de derecho al trabajo*. Mexico: Trillas.