



FRÓNESIS

Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política
Instituto de Filosofía del Derecho Dr. J.M. Delgado Ocando
Universidad del Zulia. ISSN 1315-6268 – Dep. Legal pp. 199402ZU33
Vol. 30, Nº 2, 2023: 104-123



Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador

Jorge Isaac Balda Valdiviezo

Abogado – Libre ejercicio

jorbvald@hotmail.com

Resumen

Se contextualiza la situación de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional de acuerdo al marco jurídico vigente en el Ecuador, en su desarrollo se analiza el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, se identifican características del contrato de servicio ocasional y se determinan aquellos aspectos que se relacionan con los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional. La metodología es cualitativa, se sustenta en doctrina, jurisprudencia y normativa jurídica relacionada con los derechos de los servidores públicos con contrato ocasional. Se concluye que en el Ecuador se produce una vulneración a los derechos laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de este tipo de contratos por parte de los organismos de la administración pública que extienden la contratación superando el tiempo establecido por ley, situación que en general menoscaba los derechos laborales de los servidores públicos especialmente el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto no se convoca a los respectivos concursos de oposición y merecimiento y se mantiene indefinidamente esta modalidad de contratación.

Palabras clave: contrato ocasional, derechos laborales, servidor público

Violation of the labor rights of public servants with occasional contract in Ecuador

Abstract

The situation of the labor rights of public servants with occasional contract is contextualized according to the legal framework in force in Ecuador, in its development the right to work and job stability are analyzed, characteristics of the occasional service contract are identified and determined. those aspects that are related to the labor rights of public servants with casual contracts. The methodology is qualitative, it is based on doctrine, jurisprudence and legal regulations related to the rights of public servants with occasional contract. It is concluded that in Ecuador there is a violation of the labor rights of public servants under occasional contract as a consequence of the abuse of this type of contract by public administration agencies that extend the contract beyond the time established by law, situation that in general undermines the labor rights of public servants, especially the right to job stability, since the respective opposition and merit contests are not called and this hiring modality is maintained indefinitely.

Keywords: casual contract, labor rights, public servant

Introducción

El derecho al trabajo es un derecho de dimensión constitucional, que cumple un doble rol al actuar como herramienta y límite que permiten la construcción de un contrapoder para sostener de forma equilibrada la relación del trabajo y el poder empresarial. A pesar del reconocimiento constitucional del derecho al trabajo los servidores públicos que laboran bajo la modalidad de contrato ocasional enfrentan condiciones laborales que menoscaban sus derechos.

A lo largo de la historia del Ecuador se puede observar la evolución de la normativa destinada a la protección del derecho al trabajo que progresivamente ha aportado importantes avances. La lucha social es punto de partida de

importantes reformas relacionadas con la protección del derecho al trabajo, entre las que se encuentra el reconocimiento del derecho a la libertad de trabajo (1850), la constitucionalización de los sindicatos (1906), creación de la jornada laboral de 8 horas diarias, reconocimiento de horas extras por excedente de trabajo y desahucio (1903), creación de las primeras organizaciones de obreros (1909), reconocimiento de indemnizaciones por accidente de trabajo (1920) Protección del derecho al trabajo (1929) y entrada en vigencia del código de trabajo que permitió la unificación de la legislación en materia laboral (1938) (Torres, 2021).

Todo este conjunto de avances llevaron al reconocimiento constitucional del derecho al trabajo a lo largo de diferentes textos constitucionales, y que en la Constitución del 2008 alcanzó su máxima protección al ubicarse dentro de los derechos del buen vivir y en donde se han reconocido en diferentes garantías para su protección (Villaruel & Medina, 2022).

La Constitución aprobada en 2008 define al Estado ecuatoriano como un Estado constitucional de derechos y justicia y crea nuevas formas de convivencia ciudadana, diversidad y armonía con la naturaleza para lograr un buen vivir, en el marco de una sociedad respetuosa de la dignidad humana (López, 2019). El estado constitucional enfatiza en la protección de la persona para lograr la verdadera igualdad material para lo que reconoce derechos en igualdad de condiciones (Velaña, 2019).

En la Constitución se contemplan la igualdad, la justicia y la no discriminación como normas concernientes a toda la sociedad para asegurar las mismas oportunidades, la participación y la eliminación de toda práctica discriminatoria (Rosales et al., 2019). Establece el deber básico del Estado de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos constitucionales y de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano y exige su inmediata implementación en el ámbito público jurídico y administrativo. Tal como lo señala el artículo 11, la Constitución prevé la prohibición de la discriminación, las sanciones para cualquier forma de discriminación y la aprobación estatal de medidas que

promuevan la verdadera igualdad a favor de los titulares de derechos (Ronquillo et al., 2021)

En todo Estado constitucional, el ordenamiento jurídico tiene una estructura jerárquica, donde la ley se subordina a la norma constitucional (Villacres & Pazmay, 2021), tal como lo dispone el artículo 2 de la Constitución del Ecuador en la que se la define como la norma suprema y superior a todas las demás. Por ende, las normas y acciones de la autoridad pública deben ajustarse a las disposiciones de la Constitución.

Al igual que todos los servidores públicos, quienes laboran bajo contratos de servicios ocasionales son sujetos de protección por la normativa constitucional, por tanto, para que sus derechos sean efectivamente respetados se requiere dar cumplimiento a la Constitución en vigencia. Norma que cataloga el trabajo como un derecho y un deber social, y que de acuerdo con el artículo 33 es un derecho económico, fuente de realización personal y base a la economía. Siendo obligación del Estado garantizar que los trabajadores cuenten con una vida digna, decorosa, con remuneraciones justas y que desempeñen un trabajo de su libre elección o éste sea libremente aceptado.

El derecho al trabajo se liga con el principio de dignidad humana, cuenta con una categoría irrenunciable dado que su protección no depende solo del trabajador sino que esta se extiende a todas las personas, comprendiéndose este en un deber irresponsabilidad del Estado (Bósquez et al., 2022). La Constitución en el artículo 326 reconoce principios sobre los que se sustenta el derecho al trabajo, señala la obligación del Estado de garantizar el empleo, la eliminación progresiva del subempleo y desempleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la nulidad de cualquier acto contrario a estos, el principio y pro operario, el reconocimiento de la igualdad salarial en caso de igual trabajo, el derecho al laborar en un ambiente sano que garantice la salud, seguridad y bienestar.

El derecho al trabajo ha sido abordado por la Corte Constitucional del Ecuador que mediante sentencia N° 093-14-SEP-CC (2014) lo catalogó como un derecho económico y social, que cuenta con una categoría especial al tutelar

la parte débil de la relación laboral, enfatizan el reconocimiento De la I renuncia habilidad e intangibilidad del derecho de los trabajadores que al igual que el principio in dubio pro operario forman parte de las conquistas sociales de mayor importancia reconocida expresamente por la Constitución

Entre en la normativa constitucional se puede identificar la prohibición de toda forma de precarización, de tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa, la contratación laboral por horas o cualquier otro tipo de actividad que afecte los derechos de los trabajadores ya sea de manera individual o colectiva, con ello la Constitución busca proteger los derechos laborales en consonancia con la normativa del derecho internacional.

Como parte de los derechos laborales se encuentra el derecho a la remuneración la que debe ser justa, digna y cubrir las necesidades básicas del individuo y de su familia, es un derecho de carácter inembargable, por cuanto el salario no puede ser afectado salvo los casos de pensiones alimenticias.

La Constitución a través del artículo 329 reconoce el derecho al trabajo de los adolescentes, además de la obligación del Estado frente a discriminaciones que se pueden dar en el entorno laboral a los pueblos, nacionalidades y comunidades, protección que también se centra en la mujer trabajadora a la que le garantiza el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación por motivo de gestación y maternidad

Por tanto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental para la vida del ser humano, parte de su dignidad y que se extiende hasta la familia, por ende, todos los servidores públicos que laboran bajo las diferentes modalidades de contrato incluidos los contratos de servicios ocasionales son sujetos de protección laboral y cuentan con las garantías que la Constitución les reconoce a todos los trabajadores (Calle, 2022). Adicional a los derechos la Constitución establece garantías para la protección de estos. Las garantías jurisdiccionales están diseñadas para la protección de los derechos constitucionales, estos son la acción de protección, acción extraordinaria de protección, hábeas corpus, hábeas data, acción de acceso a la información pública, acción por incumplimiento.

La investigación se realiza con el objetivo de analizar los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional de acuerdo al marco jurídico vigente, en su desarrollo se analizan contenidos teóricos referentes al derecho al trabajo y la estabilidad laboral, las características del contrato de servicio ocasional y la vulneración que esta modalidad genera en los derechos laborales de los servidores públicos.

Entre las conclusiones se determina la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de la modalidad de contratación por parte de la administración pública más allá del tiempo y los porcentajes de contratación establecidos por ley, situación que en general menoscaba los derechos laborales de los servidores públicos especialmente el derecho a la estabilidad laboral.

Metodología

La investigación es de metodología cualitativa, su desarrollo se sustenta en doctrina, jurisprudencia y normativa jurídica relacionada con los derechos de los servidores públicos con contrato ocasional. La investigación cualitativa es idónea para la descomposición de la temática en diferentes categorías (Ochoa et al., 2020).

Se utilizó el método inductivo-deductivo para conocer y estudiar las partes más específicas y generales del tema de investigación, lo que permitió sacar importantes conclusiones sobre el trabajo de investigación. La analítica-sintética abogó por un análisis profundo del problema de investigación, obteniendo una síntesis que permitió profundizar en el conflicto del objeto de investigación y determinar las consecuencias sociales de las regulaciones sobre el empleo de servidores. El análisis de documentos permitió un análisis de la literatura científica sobre qué son los servidores públicos y cómo se implementan los contratos de servicio ocasionales, lo que sustentó e informó este estudio.

Problema Jurídico

Como problema de investigación se identifica que los servidores públicos sujetos a la modalidad de contrato ocasional son continuamente sujeto de vulneración de sus derechos constitucionales en especial el derecho a la estabilidad laboral, como consecuencia de un trato diferenciado en esta forma de contratación se produce desigualdad, inestabilidad. De acuerdo con la Ley Orgánica de Servicios Público os contratos de servicios ocasionales son otorgados a partir de una necesidad institucional señalada por la Unidad de Administración de Talento Humano, contrato mediante el que se busca solventar la prestación de un determinado servicio público.

Marco teórico y discusión

Derecho al trabajo de los servidores públicos.

El trabajo constituye el esfuerzo humano, físico o mental, utilizado para producir o adquirir riqueza, incluye cualquier actividad que pueda ser valorada económicamente, ya sea por tarea, tiempo o actividad. Implica el desempeño de una amplia variedad de tareas de naturaleza legal y que se dirigen a objetivos financieros, personales y de propiedad familiar específicos.

El trabajo es una acción íntimamente relacionada con la naturaleza humana, derecho que está relacionado con los deseos de cada persona, los cuales dependen del esfuerzo para lograrlos en el desempeño de determinadas tareas laborales. Si la actividad laboral está sujeta a una relación de dependencia o subordinación, el Estado es el responsable de asegurar que las partes en la relación laboral no se excedan en sus facultades y controlar la observancia de los derechos consagrados en la ley.

El derecho al trabajo se sitúa entre los derechos de segunda generación, corresponden a aquellos derechos económicos, sociales y culturales que otorgan al Estado el deber de crear una comunidad de bien común buscando medios satisfactorios para satisfacer las necesidades de la sociedad (Erazo & Vanegas, 2017). Derechos de segunda generación que surgieron a raíz de la Segunda Guerra Mundial para asegurar la base material para el ejercicio de los

derechos la primera generación. Derechos que fueron concretados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y que posteriormente fueron desarrollados en el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

El objeto del derecho del trabajo es el desarrollo integral de los trabajadores, su fin es que realicen un trabajo eficaz en condiciones donde existan valores básicos como la libertad, seguridad, justicia (Enríquez & Cando, 2009).

Buscan garantizar la dignidad, mediante normas, principios y derechos básicos entre los que se incluye el acceso a la justicia y salarios dignos, promoción y seguimiento de la seguridad social. Además de los derechos generales, los trabajadores tienen derechos especiales en relación con la legislación laboral, que no sólo la justifican, sino que son la base para determinar el sentido y alcance de la legislación laboral, donde el Estado cumple el rol de garante.

Estos derechos son: Inviolabilidad, según el cual el Estado está obligado a implementar todas las medidas necesarias que permitan la ampliación y mejora de los derechos laborales. La inalienabilidad de los derechos, en virtud de ello se prohíben expresamente la renuncia a los derechos que en materia laboral otorga la ley. Negociación, principio entendido como un diálogo legal o extralegal que busca establecer un acuerdo mutuo entre las partes laborales. In dubio pro - operario, en caso de no determinarse el alcance de la norma y existe un vacío legal, se interpretará a favor del trabajador. Trabajo obligatorio, el trabajo es obligatorio en la forma y limitaciones señaladas en constitución y las leyes.

El marco legal del derecho al trabajo se integra de normas jurídicas nacionales e internacionales que deben ser cumplidos por el Ecuador en el marco de las relaciones laborales. Derecho que se rige por la Constitución, y en el caso de los servidores Públicos la Ley Orgánica del Servicio Público que establece el marco legal. La que se sujeta al reconocimiento del trabajo como

un derecho constitucional fundamentado en el artículo 33 de la Constitución del Ecuador.

El artículo 325 de la citada norma señala el pleno reconocimiento del derecho al trabajo garantizado por el Estado a toda persona en relación de dependencia o independencia, incluyendo la independencia y el cuidado de las personas.

El derecho laboral ecuatoriano se sustenta sobre normas y principios que aseguran las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al trabajo al que se lo considera un derecho humano, porque se relaciona con una acción importante para el bienestar de las personas, que posibilita también el progreso socioeconómico (Marín, 2015). Por su importancia, su contenido es desarrollado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce el derecho de toda persona al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades.

El servicio público incluye las actividades administrativas públicas destinadas a satisfacer las necesidades colectivas de los administradores y usuarios. Esta actividad administrativa es de carácter formativo, cuyo fin es la satisfacción regular y continua de las necesidades colectivas. Previamente definidos por la ley y ejecutados directa o indirectamente por la administración pública. La función pública se rige por los principios de igualdad, regularidad y continuidad.

El servicio público es un concepto básico de derecho político y derecho administrativo relacionado con la satisfacción de necesidades colectivas a través de la administración pública. El servicio público del Ecuador debe garantizar el derecho constitucional al buen vivir, también debe brindar un servicio oportuno con calidad y calidez humana.

Conforme al principio de igualdad, el servicio público tiene carácter general, es regular, no puede organizarse arbitrariamente, su funcionamiento debe ajustarse a la legislación y deber ser continuo. El servidor público es la persona que desempeña su trabajo en las tareas del Estado o de la administración pública, quien ejerce una relación de trabajo con el Estado, la

cara más visible del Estado, desempeña sus actividades en cualquier dependencia del Estado en que cumpla los deberes públicos señalados en el contrato, por los cuales se le paga la retribución definida en el presupuesto correspondiente.

Los servidores públicos son las personas al servicio del Estado y de la comunidad, su finalidad del uso del poder público, es una persona empleada por el Estado que realiza una tarea pública en sus diversas formas, desempeñan funciones públicas bajo dependencia del Estado (Vaca, 2017). Son personas autorizadas por el Estado para el cumplimiento de deberes públicos en los casos previstos por la ley. Es el elemento humano que desarrolla funciones administrativas y técnicas en beneficio de la administración pública, vela por los intereses públicos, desarrolla el servicio público a través del ejercicio de las actividades de la administración pública y protege los intereses institucionales (Cordero et al., 2020).

Es un profesional cuyas competencias son fortalecidas por la experiencia laboral, las relaciones institucionales, los procesos de trabajo a su cargo, operación de sistemas, simplificación de métodos, análisis de situaciones y contextos en el desarrollo de las instituciones (Alvarado & Romero, 2022).

En el Ecuador el servidor público se sujeta a la Ley Orgánica del Servicio Público que entró en vigencia en el 2010, pero además se sujeta al Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público vigente desde el 2011 cuyo objetivo es el servicio público de carrera administrativa y el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos.

El servidor público según lo previsto en la Constitución art. 229 corresponde a toda persona que en cualquier forma o cualquier título trabaje, preste servicios o ejerza un cargo, función o dignidad dentro del servicio público, cuenta con derechos irrenunciables, y con una norma especializada que regula el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores, esto es la Ley Orgánica del Servicio Público, normativa que se sustentan sobre los principios de calidad, eficacia, eficiencia, equidad,

jerarquía, igualdad, lealtad, calidez, descentralización, desconcentración, competitividad, continuidad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, universalidad que promueva la interculturalidad, igualdad y no discriminación.

La Ley Orgánica del Servicio Público promueve el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos mediante la creación, funcionamiento y desarrollo del sistema administrativo para el mejoramiento constante del Estado y sus instituciones, que asegure la eficiencia, eficacia, calidad y productividad, talento humano basado en la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación

Contratos ocasionales

Los contratos de servicios ocasionales se originan en una necesidad institucional de carácter temporal a través de la asignación de partidas presupuestarias y financieras, en la administración pública del Ecuador son utilizados generalmente para contratar servidores públicos sin que existan condiciones suficientes que aseguren la estabilidad y permanencia del personal en la institución.

Están diseñados para responder a necesidades emergentes y de emergencia, los servidores con contrato ocasional ingresan al sector público sin ganar concurso de méritos y oposición para cumplir una función eventual de 12 meses. Atendiendo a su naturaleza o especificidad, estos contratos no constituyen ninguna estabilidad laboral porque no crean un derecho u obligación para acceder a puestos de manera permanente. La contratación de contratos de servicios ocasionales es necesaria para cubrir ciertas necesidades de la administración pública, los proyectos desarrollados por diversas instituciones del Estado son un claro ejemplo de ello; En este contexto, generalmente este tipo de contratación está relacionada con la duración del proyecto hasta su finalización. Aunque los contratos de servicios ocasionales se celebran con servidores que realizan funciones normales en la organización, estos se clasifican como funciones adicionales.

Su objeto es el de satisfacer una necesidad institucional extraordinaria y temporal. De acuerdo al art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público la autoridad nominadora debe autorizar este tipo de contrato para atender necesidades institucionales, así mismo establece un límite al número de contratos ocasionales, indicando que no puede exceder de 20 del número total de empleados de la entidad adquirente y que, si se excede este porcentaje, se debe contar con la aprobación previa del Ministerio de Trabajo. En cuanto a la duración de este tipo de contrato, se estipula que no puede exceder de 12 meses o hasta el final del período restante del ejercicio en curso. La Norma exime de este porcentaje a aquellas instituciones recién creadas que deban, conforme a este procedimiento, contener empleados hasta el término de los correspondientes concursos de méritos y aposición.

Aunque los servidores contratados bajo esta modalidad están sujetos y tienen derecho a todos los beneficios económicos disponibles no gozan de estabilidad laboral lo que representa una grave vulneración a los derechos laborales, situación que se atribuye a que los servidores públicos con este tipo de contrato no inician una carrera en la administración pública durante la duración de su contrato, tampoco poseen derecho a un puesto de duración determinada, por lo que puede ser rescindido en cualquier momento.

La norma establece que el salario mensual uniforme del contrato de servicio ocasional se determina de acuerdo con los valores y requisitos de los puestos o categorías salariales establecidos en las tablas del Ministerio del Trabajo. En caso de necesidad institucional, el contrato de servicio ocasional podrá prorrogarse por una sola vez por un máximo de 12 meses adicionales, salvo para proyectos de inversión o cargos de mayor nivel jerárquico.

Además, la Ley de Servicio Público define las causas de terminación de un contrato de servicio ocasional el que se da por el cumplimiento de plazo, acuerdo de las partes, terminación voluntaria, plena capacidad de trabajo e incapacidad permanente para el trabajo, pérdida de derechos civiles declarada por orden judicial, destitución unilateral por autoridad nominadora, calificaciones regulares o insuficientes, destitución por proceso de evaluación y muerte. Además, este tipo de contrato puede cancelarse al final del período

para el cual se celebró, o antes de este período, si lo permite la máxima autoridad.

Como consecuencia de los problemas derivados por un inadecuado uso del contrato ocasional la Corte Constitucional (2015) en sentencia N° 296-15-SEP-CC señaló que si bien este contrato puede considerarse como aquellos de tipo precario porque no estabilidad laboral, ni permite el acceso a la carrera administrativa, o el conoce de los beneficios que amparan a los servidores públicos de carrera, ha sido de utilidad en las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de sus objetivos. Destaca el mal uso de la figura contractual, porque mantiene vinculadas laboralmente a las personas por un tiempo que excede de lo que representa la ocasionalidad en contra de la Ley Orgánica del Servicio Público.

La sentencia precisa que el hecho de que este tipo de contrato se renueve continuamente o que las personas sean contratadas cada dos años para realizar tareas ordinarias para los organismos estatales demuestra que el trabajo que realiza el Estado no es aleatorio, sino permanente

Por tanto, el Estado deliberadamente vulnera la situación laboral de los servidores y les impide garantizar la estabilidad laboral. Lo que no solo afecta los derechos de los servidores públicos sino también a la administración pública, porque se emplea personal ocasional para el desarrollo de tareas que son de carácter continuo y permanente (Yugsi & Pinos, 2021). La contratación de personal ocasional coloca en riesgo las unidades de la agencia. Situación que afecta los principios de eficacia, eficiencia y calidad y el derecho de los ciudadanos a recibir servicios públicos de calidad al tenor de lo contemplado en el art. 31 de la Constitución, que establece el deber de los Estado de garantizar los servicios públicos

La sentencia también destaca que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 226 de la Constitución, las autoridades administrativas deben evitar el abuso en los contratos ocasionales mediante las unidades de contratación personal, en cuyo caso, si es necesario contratar a un servidor público con base en la naturaleza de las actividades a realizar y la vinculación directa con la rama

económica de la institución, dado que su cometido es administrar en tiempo las partidas presupuestarias necesarias para el establecimiento del cargo, convocar al concurso de mérito y oposición y encontrar a la persona idónea para ocupar la vacante. .

Además, en su sentencia N 08-17-SEP-CC, la Corte Constitucional señaló que la retención de un empleado con base en esta práctica por tiempo indefinido después de un año ya indica la existencia de una necesidad institucional, es no temporal, sino permanente, por lo que cataloga esta forma de maltrato como una forma de precariedad laboral, también confirma que las personas que laboran en el servicio público bajo esta modalidad son dependientes y con derecho a las prestaciones económicas previstas para todos los servidores públicos.

Para controlar el abuso de los contratos ocasionales a nivel nacional es importante implementar la norma técnica del subsistema de selección de servidores públicos de conformidad con los artículos 11, 61 y 228 de la Constitución del Ecuador. Al ser obligatoria la existencia de una necesidad institucional, se requiere elaborar un informe técnico dirigido a la máxima autoridad para que apruebe el respectivo concurso de méritos y oposición atendiendo la disponibilidad presupuestaria

Estos concursos requieren contar con especialistas altamente calificados en su ejecución de conformidad con el Artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, además de lo dispuesto en la LOSEP y su reglamento, los órganos de nombramiento deben aplicar este procedimiento para evitar que exista el alto número de funcionarios públicos empleados en base a contratos ocasionales.

Estabilidad laboral

La base de la estabilidad en el empleo es el derecho al trabajo, por el cual toda persona tiene la capacidad de trabajar, mediante la cual logra su realización y desarrollo personal, que le proporciona los medios necesarios para satisfacer las necesidades primarias y secundarias propias y de los suyos.

La estabilidad en el empleo comprende la institución del derecho individual del trabajo y se refiere a la permanencia en el cargo, la existencia de un motivo legítimo, lo que significa la ruptura del vínculo asociado a la relación laboral. Esto se justifica por el hecho de que una relación de trabajo con la característica de permanencia debe darse a favor del trabajador (Guallí & Cárdenas, 2022).

La finalidad de la estabilidad es la protección contra el despido arbitrario, que asegura la permanencia y continuidad del trabajador en el campo durante la capacidad de trabajo y no se trate de delitos que den lugar a la extinción del contrato individual de trabajo. La estabilidad en sí misma incluye varias garantías a favor del trabajador, como la garantía de que su trabajo puede realizarse en condiciones adecuadas y justas, de manera que su ambiente de trabajo respete su condición humana. de toda clase de peligros o circunstancias que puedan afectar al desarrollo de su trabajo.

La estabilidad también está relacionada con las condiciones de trabajo, se deben organizar las habitaciones e instalaciones necesarias para que el empleado pueda realizar su trabajo. condiciones que generalmente inciden positivamente en la vida laboral, porque contribuyen al logro de un nivel satisfactorio de producción y productividad, lo que beneficia a ambos lados de la relación laboral. (Piñas et al., 2021). La estabilidad laboral comprende un principio inalienable del trabajo, la que no significa una relación laboral interminable, sino que el empleado no puede ser despedido sin causa justificada.

Como necesidad básica, toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar tanto para preservar el derecho a la vida como para proteger a los miembros de la familia para la sociedad en su conjunto. El trabajador debe recibir mecanismos para estabilizar la relación laboral, es decir, la duración de la relación laboral, si el término de la relación laboral depende del trabajador y, en casos excepcionales, también del empleador o existen razones que impiden la continuación del trabajo, este derecho ayuda al empleado a mantener su trabajo.

La estabilidad laboral comprende una responsabilidad solidaria del empleador y del trabajador para garantizar efectivamente un ambiente de trabajo suficiente, donde ambas partes aseguren el desarrollo de las actividades laborales, derecho que ayuda al trabajador a conservar el empleo. El desempleo no puede declararse hasta que, excepto por las razones específicamente mencionadas.

La estabilidad es una parte importante del derecho laboral, la garantía más importante para que un empleado mantenga un trabajo, entendido como su principal medio de subsistencia permanente. Este elemento del derecho laboral brinda al trabajador un conjunto de condiciones, por ejemplo, exige la continuidad de la estabilidad de su trabajo y la certeza de que permanecerá en el trabajo el mayor tiempo posible para cumplir con sus funciones. La seguridad de que continuarán con su trabajo en caso de circunstancias adversas normales y las circunstancias en las que es posible terminar la relación contractual son excepcionales.

La estabilidad laboral cumple con la garantía de la duración de la relación de trabajo, protección jurídica del trabajador contra despidos arbitrarios, dando la mejor garantía al trabajador para proteger los derechos de los demás, para dar seguridad y confianza a sus ingresos (Terán & Ayala, 2020). Se refiere al tiempo medio de permanencia de un trabajador en una relación laboral dependiente, derecho que favorece la permanencia y continuidad profesional en un entorno de trabajo estable, y la obligación recíproca del empleador de mantener dicha relación laboral en caso contrario. Existen condiciones legales que la modifican y que justifican el despido del trabajador

La estabilidad laboral una institución del derecho individual del trabajo que otorga a la relación de trabajo la característica de permanencia de los intereses del trabajador, la cual, además de servir a la protección laboral del trabajador, también le ofrece beneficios. Esta característica favorece la creación de un ambiente de trabajo agradable para el empleador, reduciendo la dotación de personal y aumentando la productividad. Este derecho se fundamenta en que cada trabajador logra su autorrealización y dignidad

humana a través de los resultados de su trabajo, se gana la vida para satisfacer sus necesidades.

La estabilidad laboral se basa en el principio de continuidad de la relación de trabajo, que ayuda al trabajador a conservar su cargo hasta el derecho a recibir una pensión de vejez o invalidez sin previa extinción legal, salvo que la concurrencia de causas esté plenamente estipulada en el empleo. El despido injustificado representa la mayor amenaza a la estabilidad laboral, herramienta que permite al empleador dar por terminada unilateralmente la relación contractual.

En el caso de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales no se reconoce el derecho a la estabilidad laboral por cuanto el contrato de trabajo cuenta con una duración de un año y este puede darse por terminado en cualquier momento, lo que contradice el espíritu del Estado constitucional de derechos y justicia en donde se precautelan los derechos de todas las personas, entre ellos el derecho de los trabajadores a los que se le reconoce el derecho a la estabilidad laboral.

Además se observa un abuso por parte de las instituciones del Estado que hacen caso omiso a las recomendaciones de la Corte Constitucional (2017) que mediante sentencia N 08-17-SEP-CC que recordó que la retención de un empleado con base en esta práctica por tiempo indefinido después de un año es un indicativo de la existencia de una necesidad institucional de tipo permanente, por lo tanto mantener una contratación de este tipo es una forma de precariedad laboral, por lo que destaca la importancia de implementar la norma técnica del subsistema de selección de servidores públicos.

Conclusiones

En el Ecuador se produce una vulneración a los laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de este tipo de contratos por parte de las instituciones de la administración pública que extienden la contratación del personal bajo la modalidad ocasional superando el tiempo establecido por ley e incluso superando el porcentaje de servidores que pueden ser contratados bajo este régimen, incumpliendo su obligación de

convocar a concursos de mérito y oposición para llenar el puesto requerido. Situación que en general menoscaba los derechos laborales de los servidores públicos especialmente el derecho a la estabilidad laboral.

Bibliografía

- Alvarado, U., & Romero, F. R. P. (2022). Ética del servidor público: Revisión sistemática. *IGOVERNANZA*, 5(17), Art. 17. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.169>
- Bósquez, J., Camapa, L., & Chica, Lady. (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), Art. S5. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3292>
- Calle, J. K. (2022). Análisis del despido intempestivo en el régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral. *Universidad Católica de Cuenca*. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/13196>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M., & Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento*, 5(5), Art. 5. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Enríquez, J., & Cando, J. (2009). Idoneidad de la acción de protección ante desvinculación de servidores públicos del GAD municipal de Machala en el año 2020. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700055&script=sci_arttext
- Erazo, J., & Vanegas, G. (2017). El régimen laboral ecuatoriano de los trabajadores y servidores públicos dentro del estado constitucional de derechos [BachelorThesis, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13146>
- Gualli, D., & Cárdenas, K. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Art. S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232>

- López, S. (2019). Configuración de los derechos fundamentales y su contenido esencial en el constitucionalismo ecuatoriano. *Cuestiones constitucionales*, 41, 221–247.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.41.13946>
- Marín, K. (2015). La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales. [BachelorThesis, Universidad Técnica de Babahoyo].
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/909>
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesisista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 13–22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Piñas, L. F., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Ronquillo, O., Bermello, M., Moreno, E., & Villacres, E. (2021). El Derecho Constitucional en Ecuador y su interacción directa con la protección de los ciudadanos. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), Art. 2.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.544>
- Rosales, C., García, S., Durán, A., Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. *Machala, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106–117.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Sentencia No. 008-17-SEP-CC –. (2017). Corte Constitucional del Ecuador.
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocum ento=008-17-SEP-CC>

- Sentencia No. 093-14-SEP-CC. (2014). Corte Constitucional del Ecuador. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=093-14-SEP-CC>
- Sentencia No. 296-15-SEP-CC. (2015). Corte Constitucional del Ecuador. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=296-15-SEP-CC>
- Terán, S., & Ayala, D. (2020). Los efectos laborales de la pandemia del Covid-19 y el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1. <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/22>
- Torres, R. C. (2021). Conocimiento y satisfacción sobre los derechos de los servidores públicos en El Cantón Pastaza – Ciudad de Puyo, Ecuador [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2405>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), Art. 7. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22, Art. 22. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.22.2019.720>
- Villacres, J., & Pazmay, S. (2021). Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(5), Art. 5. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2751>
- Villarroel, J., & Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Art. S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Domino de las Ciencias*, 7(3), Art. 3. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>