

Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en el Ecuador

David Cristhian Matamoros Vera¹

cristhian_92_mv@hotmail.com

Universidad Católica del Ecuador

Portoviejo, Ecuador

RESUMEN

El derecho al trabajo se ha convertido en un derecho fundamental para la dignidad humana, protegiendo la libertad individual y el desarrollo personal. En Ecuador, los contratos de servicios ocasionales plantean desafíos a la estabilidad laboral, a pesar de excepciones en sectores prioritarios. El derecho laboral ecuatoriano ha evolucionado para garantizar condiciones adecuadas, pero la estabilidad laboral sigue siendo relativa en el país. Un contrato de trabajo establece los términos de la relación laboral, brindando seguridad a empleadores y trabajadores. En Ecuador, el principio de irrenunciabilidad de derechos impide a los trabajadores renunciar a sus derechos laborales. El principio protectorio busca equilibrar la relación laboral, priorizando a los trabajadores en situaciones de poder desigual. La estabilidad laboral es fundamental en el sector público para garantizar servicios de calidad. En Europa, Italia tiene regulaciones estrictas, mientras que España promueve contratos indefinidos. Alemania permite contratos temporales, especialmente para jóvenes. En Chile, los trabajadores públicos pueden ser de planta o a contrata, con una "Carrera Funcionaria". En Perú, se usan Contratos Administrativos de Servicios (CAS) con controversia sobre su duración. En Ecuador, los contratos de servicios ocasionales son acuerdos temporales con flexibilidad en duración, lo que impide la estabilidad laboral. Excepciones se aplican a ciertos sectores prioritarios. Las personas con discapacidad tienen cierta estabilidad, pero su empleo sigue siendo condicional. El equilibrio entre flexibilidad laboral y protección de los derechos de los trabajadores es un desafío. Se necesita un enfoque integral que considere las necesidades de los empleadores y la seguridad económica y laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Estabilidad Laboral, Derecho Laboral, Flexibilidad vs. Protección

¹ Autor principal

Correspondencia: cristhian_92_mv@hotmail.com

Occasional Contracts: The Institutional Need for the Right to Stability of Public Servants in Ecuador

ABSTRACT

The right to work has become a fundamental right for human dignity, safeguarding individual freedom and personal development. In Ecuador, occasional service contracts pose challenges to job stability, despite exceptions in priority sectors. Ecuadorian labor law has evolved to ensure suitable conditions, but job stability remains relative in the country. A work contract establishes the terms of the employment relationship, providing security for both employers and employees. In Ecuador, the principle of non-waiver of rights prevents workers from waiving their labor rights. The protective principle aims to balance the employment relationship, prioritizing workers in situations of unequal power. Job stability is crucial in the public sector to ensure quality services. In Europe, Italy has strict regulations, while Spain promotes indefinite contracts. Germany allows temporary contracts, particularly for young workers. In Chile, public employees can be permanent or on a contract basis, with a "Carrera Funcionaria." In Peru, Administrative Service Contracts (CAS) are used with controversy regarding their duration. In Ecuador, occasional service contracts are temporary agreements with flexibility in duration, hindering job stability. Exceptions are applied to certain priority sectors. People with disabilities have some stability, but their employment remains conditional. Balancing labor flexibility and the protection of workers' rights is a challenge. An integrated approach that considers the needs of employers and the economic and job security of workers is required.

Keywords: Labor Stability, Labor Law, Flexibility vs. Protection

Artículo recibido: 20 agosto 2024

Aceptado para publicación: 28 septiembre 2024

INTRODUCCIÓN

Hacer mención a un Estado Constitucional de Derechos implica adentrarse en un contexto donde la base fundamental de todas las interacciones es la dignidad humana, por lo que, la prioridad del Estado es proteger, fomentar y difundir los derechos y libertades de las personas de forma justa y equitativa, lo que posibilita que pase de ser una mera expresión retórica a transformarse en cambios sociales fundamentales relacionados con la actividad gubernamental y sus componentes funcionales². Por lo tanto, en nuestra realidad en Ecuador, existe una experiencia latente en la cual los cambios jurídicos dejan de estar divididos al ya no enfocarse solo en los individuos a volverse humanos. De esta manera, a través de su amplio catálogo de derechos plasmados en la norma fundamental, que es la Constitución de 2008, se establecen vínculos-límites de la acción y organización estatal, junto con la participación de los ciudadanos que conforman la Nación.

El Estado de Derechos y la sociedad democrática están intrínsecamente ligados a un marco jurídico y político en el que los derechos humanos tienen supremacía. Para Nikken, estos son:

Lo que en nuestros días se conoce como derechos humanos está referido al reconocimiento de que toda persona humana, por el hecho de serlo, es portadora de atributos autónomos que deben ser reconocidos y protegidos por el Estado. Ellos son inherentes al ser humano y no requieren de ningún título específico para adquirirlos. (...) Son derechos subjetivos que emanan de la dignidad humana y que la resguardan, porque ellos combaten la dominación arbitraria y apoyada en desiguales relaciones de poder social, mediante la cual unos seres humanos imponen a otros ser instrumentos de sus propios fines³.

A lo largo del tiempo, el trabajo ha evolucionado para satisfacer necesidades y promover la autorrealización. Los derechos humanos son cruciales para asegurar que el trabajo sea justo y digno. El Derecho Laboral equilibra el poder entre empleadores y empleados, influyendo en movimientos de búsqueda de mejores condiciones. Según Boza, el Derecho Laboral abarca

² Santiago Velázquez, "¿Estado de Derechos?," *Revista JUEES* 1 n°1 (2021): 12.

³ Pedro Nikken, "La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales," *Revista IIDH* 52 (2010): 55 y 73.

principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios, trabajadores y el Estado⁴.

Esta actividad llevada a cabo desde la época primitiva, se funda en los principios básicos del derecho laboral y social como la irrenunciabilidad, la remuneración y la libertad de elegir el oficio a realizar. En el presente caso, al estar enfocada en el servicio público, cuyo concepto es puntualizado por Sarmiento al mencionarlo como:

La actividad administrativa desarrollada por entidades estatales o por delegación, que tiene por finalidad satisfacer necesidades individuales de importancia colectiva, mediante prestaciones materiales en especie, periódicas y sistemáticas que constituyen el objeto esencial de una concreta relación jurídica con el administrado asegurada por normas y principios que tienden a dar prerrogativas de derecho público a quien la cumple para permitirle la mejor satisfacción de las necesidades colectivas.⁵

Concepto materializado, en el presente caso, en el vínculo del servidor con una entidad e institución pública, quién será portador de la obligación de garantizar el goce de los derechos del servidor público, pues mediante el contrato, siendo aquel que con solemnidades sustanciales delimita el servicio que se va a prestar de utilidad social y las condiciones de la relación, como lo menciona Boza, es necesario que establezca de forma expresa las mejores condiciones para que no se afecten los derechos inherentes a las personas como son el honor, intimidad, estabilidad y sobre todo la dignidad.⁶

Sin embargo, se tiene que reconocer que, aunque todos los contratos busquen dar al servidor una seguridad y certeza de las condiciones laborales a las que se va a someter, es indispensable saber la diferencia del Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público nos plantea los tipos de acuerdo al servidor y/o empleado, los cuales son:

- Dignatarios de elección popular
- Funcionarios de libre nombramiento y remoción
- Servidores de carrera

⁴ Guillermo Boza Pró, "Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo," *THEMIS: Revista de Derecho* 65 (2014): 26.

⁵ Luis Sarmiento García, *Introducción al Derecho Público*, (Abeledo-Perrot, 1984), 93.

⁶ Boza Pró, "Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo," 13.

- Servidores a prueba
- Servidores a contrato

Los antes mencionados, podrán celebrar contratos en concordancia a lo que estipule la Ley Orgánica de Servicio Público, y entre aquellos, se encuentra el contrato de servicios ocasionales que, en materia del servicio público, ha sido una modalidad laboral ampliamente utilizada para cubrir necesidades temporales y específicas en el sector. Estos contratos se caracterizan por su duración determinada y su finalidad limitada, y se establecen con el objetivo de atender demandas coyunturales o proyectos específicos que requieren personal adicional o especializado. Regulado dentro de la normativa nacional en mención, en su artículo 58, donde se estipula que son:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.⁷

Sin embargo, a pesar de que existen textos y normas jurídicas que permiten un gran horizonte de posibilidades y beneficios, también se encuentran otros instrumentos que no solo crean una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional “actividad laboral”, mediante contratos de servicios ocasionales, que si bien el contrato es una figura muy útil, que debería permitir el funcionamiento de instituciones públicas de manera adecuada contando con personal de manera ocasional, en el Ecuador se ha vuelto común la renovación de este tipo de contratos por múltiples momentos, llegando en el 2018 a generar que aproximadamente 160000 servidores públicos se encuentren en situación irregular⁸, afectando así a la estabilidad laboral, siendo una preocupación que afecta a las condiciones de vida individuales y sociales de acuerdo con el Dr. Villalpando: Parece lógico que si todos los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el derecho al trabajo, es decir el derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia,

⁷ Ecuador. “Ley Orgánica de Servicio Público”. Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010. Art. 56.

⁸ Diana Serrano, “160 000 servidores públicos, en situación irregular”, *El Comercio*, 28 de junio de 2018, <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/servidores-publicos-contratos-austeridad.html>.

percibiendo, a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo por el empresario, un salario que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes en cada momento. Influye de lo dicho, que el derecho al trabajo comporta, intrínsecamente, el derecho a la estabilidad laboral.⁹ La estabilidad laboral de los servidores públicos es fundamental, ya que garantiza la calidad de los servicios estatales y protege la independencia e imparcialidad de los empleados. Sin embargo, esta estabilidad puede ser limitada por incumplimientos graves o faltas. Cualquier decisión de este tipo debe respetar el debido proceso y permitir que el trabajador se defienda adecuadamente.

Derecho al trabajo

La humanidad, en su constante búsqueda de alcanzar la dignidad y disfrutar plenamente de ella, ha evolucionado el concepto del trabajo, pasando de ser una actividad de integración social y productiva a convertirse en un derecho fundamental. Este derecho fundamental se entiende como inherente a las personas y goza de protección a nivel nacional e internacional debido a su vital importancia para la dignidad, libertad y desarrollo de los individuos¹⁰. Se refiere al acceso de todas las personas a la oportunidad de obtener un empleo digno que sea elegido en total libertad, bajo condiciones equitativas y satisfactorias, garantizando al individuo una remuneración justa y proporcional por los servicios prestados y su contribución laboral. Este derecho está reconocido en el artículo 6, numeral 1, de la Convención Americana de Derechos Humanos.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.¹¹

De este modo, lo que comenzó como un simple imperativo social atribuido a la responsabilidad estatal se ha convertido en el Derecho del Trabajo o Laboral. Este derecho, surgido a partir de los cambios y adaptaciones que han resultado de las constantes redefiniciones sociales y la evolución

⁹ Emilio Morgado Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, (México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997), 859-860.

¹⁰ Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2022), 14.

¹¹ OEA. "Convención Americana sobre Derechos Humanos". (1978). Art.6.1.

de la humanidad, ha evolucionado para dar respuesta a dichas transformaciones. A lo largo de su desarrollo, ha alcanzado su punto culminante con la incorporación de principios fundamentales que le han proporcionado una mayor robustez y estabilidad en el ámbito jurídico, conforme a lo establecido en las distintas constituciones de los Estados, como lo señala Serrano Caldera:

Los problemas sociales originados por la forma de producción mecanizada de la revolución industrial y por los principios económicos del liberalismo, propiciaron la formación y desarrollo del movimiento obrero y la aparición de ciertas leyes laborales como primeras manifestaciones del Derecho de Trabajo¹².

Esta área del campo jurídico que se dedica a las normativas derivadas de las interacciones laborales entre empleados y empleadores, tiene como principal objetivo la salvaguarda de los derechos y garantías de los trabajadores, ya sea en el ámbito público o privado. Su enfoque se centra en establecer condiciones adecuadas a través de reglas y principios, como lo ha expresado de manera precisa Cabanellas.

El Derecho del Trabajo es el resultado del intervencionismo del Estado, en rigor a ese intervencionismo es su condición de existencia. De otra manera, la libertad que se le da a los empleadores conduciría a la mayor explotación de los trabajadores. Nuestra Constitución de la República garantiza el acceso al trabajo al momento mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, lo agrupa bajo los denominados “derechos del buen vivir”, en virtud de que por medio de remuneraciones justas, y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se logrará una sociedad equilibrada y equitativa¹³.

Principios laborales que protegen a los servidores públicos

De acuerdo a la perspectiva denominada “teórico-didáctica” de Trujillo, el contrato de trabajo se puede describir como un acuerdo consensuado entre un empleador y un trabajador. En este acuerdo, el trabajador se compromete a proporcionar servicios lícitos y personales, mientras que el empleador se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados. Además, se

¹² Alejandro Serrano Caldera, *Derecho de trabajo*, (Nicaragua: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970), 2.

¹³ Guillermo Cabanellas, *Diccionario jurídico elemental*, (Buenos Aires: Heliasta, 1993), 86.

establece la relación de subordinación del trabajador hacia el empleador.¹⁴

Algunos de los principios que respaldan y sirven como base para el ámbito laboral son aquellos que fueron desarrollados por el tratadista Cevallos, los cuales incluyen:

- **Primacía de la realidad:** con el fin de evitar que el empleador evada obligaciones amparado en la falta de documentación, debiéndose dar mayor importancia a los hechos suscitados,
- **Razonabilidad:** en virtud de que las partes actúen entorno a la razón sin menoscabar el derecho de la parte más débil,
- **Buena fe:** resulta fundamental que durante toda la relación laboral se verifique este principio en beneficio de las dos partes.¹⁵

El Artículo 326 de la Constitución establece principios para proteger los derechos sociales de los trabajadores, promoviendo una relación tripartita entre gobierno, empleadores y empleados¹⁶. Estos principios incluyen la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, favorabilidad al trabajador, igualdad, ambiente adecuado, salud, integridad, seguridad, higiene, bienestar, libertad de asociación y organización.

Principios de irrenunciabilidad, protectorio e in dubio pro operario

El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral establece que un trabajador no puede renunciar voluntariamente a los derechos que le han sido otorgados por la ley nacional e instrumentos internacionales. Este principio tiene como objetivo garantizar que los trabajadores no renuncien a sus derechos mínimos establecidos por la ley, ya sea por influencias externas como el engaño o amenazas. Este principio protege las acciones emprendidas por los empleados.¹⁷

Principio y derecho de estabilidad

Como principio busca brindar seguridad y protección a los servidores públicos, evitando que

¹⁴ Julio Trujillo Vásquez, *Derecho del trabajo*, (Quito: Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2008), 28.

¹⁵ Jorge Cevallos, *Derecho laboral ecuatoriano: apuntes para una historia*, (Quito: La Tierra, 2007), 21.

¹⁶ Constitución de la República del Ecuador de 2008. Registro Oficial Suplemento 449 de 20 de octubre de 2008. Art. 326.

¹⁷ Marco Paredes Gerónimo, "El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como Condición Indispensable para la Protección del Derecho a La Vida," *Guatemala* (2007): 17.

acciones ilegítimas como despidos injustificados que puedan afectar a la situación personal, social y económica de los empleados. Viene a ser una medida de certeza tanto del presente como del futuro, puesto que incide en su proyecto de vida. Cabanellas lo define como aquel que:

Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias.¹⁸

Por lo tanto, como se ha señalado el principio de estabilidad laboral siendo uno de los componentes esenciales del contenido mínimo establecido en la Observación General 18 de la Organización de Naciones Unidas. Se considera que este principio es uno de los indicadores más claros de la precarización laboral. En relación a esto, el documento mencionado afirma lo siguiente:

El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. El Convenio N° 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) establece la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.¹⁹

La estabilidad laboral en el sector público

La estabilidad laboral es esencial en todos los sectores, especialmente en el servicio público de Ecuador. No solo beneficia a los empleados, sino que también asegura la entrega de servicios de calidad a los ciudadanos. Proporciona seguridad y confianza a los servidores públicos. Como afirmó John F. Kennedy, “el empleo en el servicio público debe basarse en méritos y no en decisiones políticas arbitrarias”²⁰. La estabilidad laboral permite a los empleados enfocarse en sus responsabilidades sin temor a despidos injustos por motivos políticos, garantizando así la

¹⁸ Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, tomo III, 13ª ed. (Buenos Aires: Ed. Heliastra, 1979), 79.

¹⁹ ONU. *Observación general N° 18: El derecho al trabajo*. (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006), aprobada el 24 de noviembre de 2005.

²⁰ John F. Kennedy, *Una nación de inmigrantes*, (Confluencias, 2018), 96.

continuidad en la prestación de servicios públicos. Cuando los empleados del servicio público tienen seguridad en su empleo, pueden comprometerse a largo plazo y adquirir experiencia, lo que se traduce en un mejor servicio para la comunidad.

MÉTODOS Y MATERIALES

Este artículo científico tiene en cuenta los métodos de investigación cualitativa, objetiva e interpretativa, puesto que parte desde la recopilación de los ordenamientos jurídicos (casuística) que han alineado su legislación tanto a los contratos laborales como a la transformación de los mismos en respuesta a nuevas necesidades sociales, institucionales y productivas. Se utiliza la comparativa investigativa de ordenamientos jurídicos de diversos países en contextos diferentes para establecer los polos como la aplicación intermedia de contratos ocasionales de trabajo en torno a la estabilidad laboral. E inferir en las afectaciones que la celebración de contratos tienen con la continuidad laboral de los trabajadores, o en el caso, servidores públicos.

RESULTADOS

Derecho Comparado Europeo

En Italia, a diferencia de Ecuador, la contratación temporal está estrictamente regulada en el Estatuto de los Trabajadores. Las empresas italianas prefieren contratos atípicos, más comunes que los temporales, característicos del modelo laboral italiano. Los contratos temporales se justifican por razones como trabajo de temporada o sustitución. Italia ha pasado de una regulación restrictiva a una más flexible, con la Ley 78/2014 como una reforma reciente. Desde 1987, los acuerdos colectivos pueden otorgar permisos para el uso de contratos temporales²¹.

En este ámbito, el contrato temporal tradicional o ordinario puede usarse para varias situaciones sin límites específicos, dependiendo de acuerdos colectivos o decisiones del empleador. El contrato temporal por razones predeterminadas se permite mediante negociación colectiva con restricciones específicas: una duración máxima y hasta el 6% de la plantilla. Por último, la Reforma Fornero de 2012 introdujo contratos acausales para primeros empleos en empresas, con una duración máxima de doce meses y sin opción de renovación.²²

²¹ Italia. "Ley 56/1987". Gazzetta Ufficiale No. 117 de 3 de julio de 2017. Título IV.

²² Italia. "Ley 56/1987". Gazzetta Ufficiale No. 117 de 3 de julio de 2017.

En Italia, la Ley 78/2014 impone un límite del 20% en la proporción de contratos temporales con respecto a los empleados permanentes en una empresa, con sanciones para excesos, salvo en empresas con hasta cinco trabajadores²³. La estabilidad laboral ha evolucionado con reformas, equilibrando flexibilidad y protección, favoreciendo contratos indefinidos. Aunque hay contratos temporales para situaciones específicas, no brindan igual estabilidad. Regulaciones limitan el abuso de estos contratos y protegen los derechos de los trabajadores. Los convenios colectivos pueden autorizar casos adicionales de uso de contratos temporales, y la interpretación restrictiva por los tribunales ha reforzado la protección de los trabajadores²⁴.

En España, factores históricos, económicos y culturales²⁵ influyen en la dinámica laboral. La crisis de 2008 afectó la estabilidad laboral y oportunidades, especialmente para jóvenes²⁶. La idiosincrasia laboral combina valores tradicionales y modernos. Las relaciones laborales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, con una reforma de 2023 que promueve los contratos indefinidos. Se encuentran varios tipos de contratos, incluyendo contratos indefinidos, temporales, de formación y en prácticas. En el sector público, los contratos temporales siguen regulaciones específicas, con un límite de tres años en un período de cuatro²⁷, y la Ley de Contratos del Sector Público promueve transparencia e igualdad de oportunidades²⁸.

El EBEP define a los funcionarios interinos como aquellos que cubren funciones de funcionarios de carrera por necesidad o urgencia, con criterios específicos para su contratación:

- La existencia de plazas vacantes mientras no se provean por funcionarios de carrera.
- La sustitución transitoria de los titulares.
- La ejecución de programas de carácter temporal.
- El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período

²³ Italia. "Ley 78/2014". Gazzetta Ufficiale No. 78 de 16 de mayo de 2014. Título I.

²⁴ Italia. "Ley 56/1987". Gazzetta Ufficiale No. 117 de 3 de julio de 2017. Título IV.

²⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, "Situación de España", *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE*, 2018, <https://www.oecd.org/spain/jobs-strategy-SPAIN-ES.pdf>.

²⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, "Situación de España", *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE*, 2018, <https://www.oecd.org/spain/jobs-strategy-SPAIN-ES.pdf>.

²⁷ España. "Ley del Estatuto Básico del Empleado Público". Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 5/2015, 31 de octubre de 2015.

²⁸ España. "Ley de Contratos del Sector Público". Boletín Oficial del Estado, Ley 9/2017, 09 de noviembre de 2017.

de doce meses.²⁹

En España, el principio y derecho a la estabilidad laboral, especialmente en el servicio público, se basa en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Este establece que los empleados públicos tienen derecho a la estabilidad en el empleo³⁰, aplicando tanto a contratos fijos como temporales, incluyendo los contratos ocasionales de servicios³¹. La extinción laboral debe basarse en causas justificadas, como falta de financiación. Además, las leyes autonómicas y convenios colectivos pueden establecer criterios adicionales. Sin embargo, la pandemia aumentó la temporalidad en el sector público, lo que llevó a la Ley 20/2021 para reducir esta tendencia y equipararla al sector privado.

En Alemania, la contratación temporal ha sido un elemento clave en el mercado laboral, a menudo utilizado como un paso para conseguir un contrato indefinido. La legislación alemana no tiene un marco legal unificado, y las regulaciones se encuentran dispersas en diferentes leyes, como el Código Civil, la Ley de Protección del Despido y la Ley de Contratos a Tiempo Parcial y Temporales³². Este tipo de contrato se realiza a través de agencias de trabajo temporal, con una duración máxima de 2 años y la posibilidad de renovación en tres ocasiones³³. Además, debe formalizarse por escrito, y se exige una razón legal para su uso, como necesidades temporales de mano de obra o proyectos específicos.

La legislación alemana también permite contratos temporales sin razones específicas, impulsando el empleo a través de la "Ley para el Fomento del Empleo". Los empleadores pueden celebrar contratos de hasta 2 años sin necesidad de justificar una causa, con posibilidad de renovación por escrito hasta tres veces. Existe una excepción para nuevas empresas, que pueden usar contratos de duración determinada sin razones específicas durante los primeros 4 años de actividad. Este

²⁹ España. "Ley del Estatuto Básico del Empleado Público". Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 5/2015, 31 de octubre de 2015. Art. 10.

³⁰ Carolina Torremocha, "Derecho Laboral en España: concepto y principios", *Conceptos Jurídicos*, 2018, <https://www.conceptosjuridicos.com/derecho-laboral/>.

³¹ España. "Ley del Estatuto Básico del Empleado Público". Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 5/2015, 31 de octubre de 2015. Capítulo III, Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos.

³² Alemania. "Ley de contratos a tiempo parcial y contratos temporales (TzBfG)". Boletín Legislativo Federal de Alemania No. 2007. Art. 14.

³³ Alemania. "Ley de contratos a tiempo parcial y contratos temporales (TzBfG)". Boletín Legislativo Federal de Alemania No. 2007. Art. 14.4.

período se extiende a 5 años para personas mayores de 52 años desempleadas durante 4 meses.³⁴ El uso de contratos temporales ha disminuido en Alemania, en parte debido a la opinión negativa que rodea a los trabajos temporales, ya que algunas empresas los utilizaban para reemplazar a empleados permanentes, resultando en salarios más bajos y condiciones laborales precarias. Como respuesta, se implementaron tarifas mínimas y suplementos en ciertos sectores en los que las diferencias salariales entre empleados temporales y permanentes eran significativas. Además, la mayoría de los contratos temporales son ocupados por jóvenes y se asocian con salarios más bajos.

Derecho Comparado Latinoamericano

En Chile, la contratación en la administración estatal está regulada por la Ley 18.834, que establece tres tipos de contratos: trabajadores de planta, a contrata y a honorarios³⁵. Los de planta ocupan cargos permanentes, con categorías como titulares, suplentes y subrogantes. La "Carrera Funcionaria" garantiza derechos y oportunidades a empleados permanentes, con concursos públicos y promociones internas³⁶.

Los cargos de carrera se limitan a jerarquías inferiores a los de confianza exclusiva³⁷. Los trabajadores a contrata son temporales, con contratos hasta el 31 de diciembre y un límite del 20% por institución³⁸. Los honorarios son para servicios específicos y no otorgan beneficios de empleado público. Se permite contratar extranjeros con títulos adecuados. Los contratos a honorarios son para labores accidentales y no habituales. Estos empleados se rigen por las reglas del contrato y no se consideran funcionarios públicos³⁹.

La Contraloría General de la República de Chile define el contrato a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios que permite a los jefes superiores de la Administración del Estado obtener la asesoría de especialistas en ciertas materias. Esto se aplica a funciones

³⁴ Javier Molina Vega, Gregor Erlebach, María Bover, "Modificación de condiciones de trabajo en Alemania," *Comparative Labor Law Dossier* 3, (2014): 47.

³⁵ Chile. "Ley 18.834". Diario Oficial de la República de Chile, Decreto-Ley N° 29 de 16 de marzo de 2005. Art. 3.a.

³⁶ Rosa Gómez, "Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado". *Revista Digital de Derecho Administrativo* n° 23 (2020): 25.

³⁷ Chile. "Dictamen N° 18.297 de 2016". Contraloría General de la República de Chile. P. 15.

³⁸ Chile. "Ley 18.834". Diario Oficial de la República de Chile, Decreto-Ley N° 29 de 16 de marzo de 2005. Art. 10.

³⁹ Chile. "Ley 18.834". Diario Oficial de la República de Chile, Decreto-Ley N° 29 de 16 de marzo de 2005. Art. 1.

específicas, ocasionales y no habituales del servicio⁴⁰. Las personas contratadas a honorarios en Chile carecen de beneficios de funcionarios públicos debido a su falta de calidad como tal, lo que les impide afiliarse a un Servicio de Bienestar destinado a funcionarios. Este servicio proporciona seguridad social, algo que no tienen los contratados a honorarios⁴¹.

En Chile, la Ley N° 19.896 regula la contratación de personas a honorarios en el servicio público. Para prevenir conflictos de intereses, se exige que las personas contratadas declaren la ausencia de empleo adicional en instituciones vinculadas financieramente a su empleador. Si prestan servicios a otras entidades públicas, el jefe de servicio y el Ministro deben aprobar la contratación para evitar conflictos. Sin embargo, la contratación a honorarios en el servicio público debe ser excepcional, y el contrato "Honorarios Suma Alzada" se utiliza cuando no se pueden emplear otros regímenes, garantizando la continuidad del servicio público y evitando posibles sanciones al jefe de servicio.⁴²

Perú. La terminación de contratos laborales en instituciones gubernamentales está regulada por normativas específicas, definiendo derechos y deberes de los trabajadores y la modalidad del contrato, ya sea a plazo fijo o indefinido. Esto es común a nivel mundial. En América Latina, se han implementado diversas modalidades de contratos laborales para agilizar la contratación y superar la crisis económica derivada del Covid-19. Para ello, el sector público utiliza Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulados por el Decreto Legislativo 1057. El Tribunal Constitucional examina si estos contratos se rigen por derecho público, buscando garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades en la administración pública:

16. Es que en general un contrato contiene –sin que ello importe intentar un análisis pormenorizado y sea solo con fines pedagógicos–, primero, la identificación de las partes que lo suscriben, así como la descripción de la materia u objeto materia del mismo, luego las obligaciones que corresponden a cada parte, y finalmente las cláusulas vinculadas al incumplimiento, impugnación del contrato, pacto arbitral o de sometimiento a la competencia

⁴⁰ Chile. "Dictamen N° 16.220 de 1982". Contraloría General de la República de Chile. P. 4.

⁴¹ Chile. "Dictamen N° 10.536, de 1989". Contraloría General de la República de Chile. P. 3.

⁴² Chile. "Ley 19.896". Diario Oficial de la República de Chile, Modificaciones al Decreto-Ley N° 1263 de 1975, de 13 de agosto de 2003. Art. 5.

territorial de determinados jueces, etc., entre otras cláusulas.⁴³

La implementación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en 2008 tenía como objetivo regularizar contratos previamente existentes bajo la modalidad de Servicios No Personales en el sector público⁴⁴. Sin embargo, ha habido problemas con los CAS, ya que algunas entidades gubernamentales los han utilizado de manera inapropiada, realizando contrataciones indiscriminadas sin plazos definidos. Esto ha llevado a despidos injustificados y conflictos legales. En diciembre de 2021, el Tribunal Constitucional confirmó que los contratos CAS tienen una duración indefinida y que los trabajadores solo pueden ser despedidos por causa justificada⁴⁵. También, se determinó que los trabajadores bajo el régimen CAS no pueden ser incorporados a otros regímenes laborales⁴⁶. A pesar de los intentos de unificar las modalidades de contratación en el sector público a través de la Ley del Servicio Civil de 2013, la situación laboral en el ámbito estatal sigue siendo compleja y discriminatoria debido a la coexistencia de varios regímenes laborales⁴⁷.

Jurisprudencia relacionada

Definición dada por la Corte Constitucional

La Corte Constitucional dentro de sus sentencias emitidas, relativas al contrato de servicios ocasionales, plantea por definición de esta modalidad contractual, la siguiente:

El contrato de servicios ocasionales es un contrato bilateral que regula la relación laboral entre una persona natural y una entidad pública (Estado) a través del cual, la persona accede a la administración para prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de servidor público. Este contrato solemne se encuentra reglado de manera expresa en la legislación ecuatoriana y tiene por objeto la prestación de servicios materiales e intelectuales, -vinculados con finalidades específicas a cumplir por parte de la institución (mejoras, proyectos, etc.)-, los cuales serán brindados por el

⁴³ Tribunal Constitucional de Perú. Sentencia N° 002-2010-PI/TC, 17 de septiembre de 2010. Fundamento 16.

⁴⁴ Pedro Morales, "Servicios no personales y el empleo público". *Revista Advocatus* n.° 19 (2008): 428.

⁴⁵ "gob.pe: Plataforma digital única del Estado Peruano", *Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada*, acceso el 3 de julio del 2023, <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/566841-los-contratos-cas-tienen-plazo-indeterminado-y-los-trabajadores-solo-pueden-ser-cesados-por-causa-justificada>.

⁴⁶ Tribunal Constitucional de Perú. Sentencia N° 979/2021, 30 de noviembre de 2021. Fundamento 3.

⁴⁷ Tribunal Constitucional de Perú. Sentencia N° 979/2021, 30 de noviembre de 2021. Fundamentos 5-12.

servidor a la administración pública durante un lapso fijo de tiempo.⁴⁸

Por lo tanto, se puede diferir que, en el ámbito laboral, los contratos de servicios ocasionales, para la Corte, han emergido como una herramienta versátil para satisfacer necesidades institucionales esporádicas. Estos contratos se caracterizan por su flexibilidad en cuanto a la duración y la naturaleza de la relación laboral entre el servidor y la entidad estatal empleadora. Versatilidad que permite adaptarse a situaciones cambiantes y a la realización de tareas específicas. Hipótesis desarrollada en el Caso N.º 0809-13-EP, que en su parte pertinente de la sentencia señala:

Es importante destacar que los contratos de servicios ocasionales persiguen satisfacer necesidades institucionales esporádicas, característica tal, que permite además establecer un posible periodo de tiempo para su vencimiento, por cuanto, la propia naturaleza de estos inmiscuyen una relatividad en cuanto a la duración de la contratación, puesto que este puede estar sujeto a la realización de una determinada tarea o servicio, en razón de que es el mismo trabajador investido de f su voluntad y conciencia, al momento de suscribir el mencionado contrato conoció y aceptó las condiciones estipuladas (...).⁴⁹

Análisis de sentencia No. 048-17-SEP-CC

El derecho a la igualdad para los grupos de atención prioritaria en los contratos de servicios ocasionales en el sector público, sin embargo, en fecha 22 de febrero de 2017, se expide la sentencia 048-17-SEP-CC, en la cual se considera que todavía existe una inadecuada aplicación de la temporalidad de los contratos ocasionales en el sector público, porque existen categorías a las que no se les aplica la restricción de temporalidad (personas con discapacidad, instituciones de reciente creación, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia o puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior) a pesar de que la generalidad de individuos están sometidos a esta, generándose, según la mencionada sentencia, una incompatibilidad constitucional que acarrearía la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.⁵⁰

⁴⁸ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 296-15-SEP-CC, 09 de septiembre de 2015. Pág. 11

⁴⁹ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N.º 143-15-SEP-CC, 29 de abril de 2015. Pág. 9.

⁵⁰ Corte Constitucional. Sentencia No. 048-17-SEP-CC, 22 de febrero de 2017. Pág. 11-17.

Concluyendo que la temporalidad contenida en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 143 de su reglamento vulneran el derecho a la igualdad, por lo que decide adecuar la constitucionalidad de los mencionados artículos, eliminando la parte referente a la temporalidad de los contratos ocasionales y su posibilidad de única renovación, así como sus salvedades, en virtud de que no existe justificación constitucional válida y suficiente para establecer un trato diferenciado a la posibilidad de mantener un cargo (forma ilimitada) hasta que se convoque a un concurso de méritos y oposición, traduciéndose en un trato discriminatorio a las personas contratadas bajo esta modalidad.

Análisis de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC

Es una sentencia emitida el 12 de agosto de 2015 por la misma Corte Constitucional, cuyo conocimiento resulta esencial, ya que establece principios fundamentales que también respaldan la sentencia previamente analizada. En esta decisión, se reconoce la vulneración de los derechos de individuos con discapacidad cuando aquellos empleados en contratos temporales son separados de sus posiciones debido a despidos o al término del plazo contractual. Esto se debe a que se considera que a este colectivo se le debe garantizar una protección especial en el ámbito laboral, garantizando "pleno acceso al empleo y su mantenimiento". Esta afirmación se basa en la primacía de los tratados internacionales sobre derechos humanos y en los derechos reconocidos constitucionalmente a favor de personas con discapacidad, incluyendo el derecho a atención prioritaria y especializada, igualdad de oportunidades laborales y el derecho a la no discriminación.⁵¹

Además, efectúa un análisis semejante al realizado en la sentencia 309-16-SEP-CC en relación al derecho a la igualdad en su dimensión sustancial, tal como se establece en el artículo 11, apartado 2. El fallo establece una correlación entre este derecho y la ejecución de los derechos mencionados en el párrafo previo⁵². Esto se debe a que, cuando un individuo presenta una discapacidad debidamente calificada por la autoridad de salud nacional, se encuentra en una posición de desigualdad y especial vulnerabilidad. Por esta razón, merece un tratamiento diferenciado en

⁵¹ Corte Constitucional. Sentencia No. 258-15-SEP-CC, 12 de agosto de 2015. Pág. 15-19.

⁵² Corte Constitucional. Sentencia No. 309-16-SEP-CC, 21 de septiembre de 2016. Pág. 14-19.

comparación con otras personas que celebran acuerdos similares, con el propósito de garantizar el respeto a sus derechos constitucionales, en especial el derecho a la estabilidad laboral.

Estableciendo finalmente medidas para salvaguardar los derechos de este grupo de prioridad en atención:

- Incluir a estas personas en las exenciones al límite del 20% permitido para la contratación ocasional por parte de entidades públicas, como se establece en el segundo inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- Incorporarlas en las excepciones especificadas en el último párrafo del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Además, declara la conformidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, estableciendo que será constitucional sólo si se interpreta en el sentido de que las personas con discapacidad que hayan suscrito un contrato de servicios temporales con una entidad pública no pueden ser separadas de sus funciones debido a la causal f del artículo 146 de dicho reglamento, es decir, debido al vencimiento del plazo establecido.

Análisis de la colisión del derecho a la estabilidad laboral con la celebración de contratos ocasionales

El debate en Ecuador sobre la estabilidad laboral y las excepciones a la temporalidad en contratos de servicios ocasionales es crucial. Estos contratos, por naturaleza temporal, son para atender necesidades específicas de entidades y ofrecen flexibilidad a los empleadores pero pueden causar inseguridad laboral. Una excepción notable son las personas de sectores de atención prioritaria (como discapacitados, adultos mayores, madres solteras), a quienes se les otorga contratos más duraderos para mejorar su estabilidad económica. Sin embargo, esta estabilidad es relativa, no absoluta, ya que los contratos pueden terminarse unilateralmente. La situación resalta la necesidad de equilibrar la flexibilidad empresarial con la estabilidad laboral, promoviendo políticas inclusivas y protegiendo derechos laborales, especialmente para aquellos en situaciones vulnerables. La clave está en encontrar un equilibrio entre flexibilidad laboral y protección de derechos, considerando tanto las necesidades empresariales como la seguridad de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

El derecho al trabajo se ha transformado en un pilar esencial para la dignidad y el progreso de las personas en la sociedad contemporánea. Evolucionando de una actividad de integración social y producción a un derecho fundamental, el trabajo es crucial para asegurar una vida digna y respetable. En Ecuador, este derecho se encuentra protegido y contemplado, sustentado en instrumentos internacionales de derechos humanos, reconociendo la importancia de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a un empleo decente.

El análisis de la jurisprudencia relacionada con los contratos de servicios ocasionales en Ecuador nos lleva a reflexionar sobre varios aspectos cruciales en el ámbito laboral y legal. En primer lugar, la definición proporcionada por la Corte Constitucional nos muestra que estos contratos han surgido como una herramienta flexible para satisfacer necesidades institucionales esporádicas. Esto ha permitido una adaptación más ágil a situaciones cambiantes y la realización de tareas específicas. Sin embargo, esta flexibilidad también conlleva ciertas implicaciones que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

La falta de estabilidad laboral es un tema central en la discusión sobre los contratos de servicios ocasionales. La Corte Constitucional es clara al afirmar que estos contratos no garantizan la estabilidad laboral debido a su naturaleza temporal y a la finalidad de suplir ciertos vacíos de personal en instituciones públicas. Esto significa que los trabajadores bajo esta modalidad no pueden contar con la seguridad de mantener su empleo a largo plazo, y sus contratos pueden ser finalizados unilateralmente por el empleador en cualquier momento.

La estabilidad laboral, como principio y derecho fundamental, es esencial en el servicio público ecuatoriano. Proporciona seguridad a los servidores públicos, fomenta la continuidad en la prestación de servicios y garantiza que los empleados puedan comprometerse a largo plazo, adquirir experiencia y brindar un mejor servicio a la comunidad. La estabilidad laboral en el servicio público es un componente crucial para el desarrollo y el bienestar de la sociedad. A esto se suma el principio de irrenunciabilidad, que se destaca como una protección esencial para los trabajadores, asegurando que no puedan renunciar a los derechos laborales establecidos en la Constitución y el Código del Trabajo. Esto previene posibles abusos por parte de los empleadores

y garantiza que los servidores públicos tengan acceso a beneficios mínimos y salarios justos. Por su parte, el principio protector reconoce la desigualdad inherente en la relación laboral y busca corregir este desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores.

Ecuador, al igual que muchos otros países como Alemania, Chile, Perú, Italia, enfrenta un desafío crítico en cuanto a la regulación de los contratos de servicios ocasionales en el sector público. Este problema radica en la ponderación de la necesidad institucional por encima del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, lo que a menudo los deja en un estado de indefensión. Esta situación plantea interrogantes sobre la equidad en las relaciones laborales y pone en entredicho el compromiso de un país con los derechos de los trabajadores. En el contexto ecuatoriano, los contratos de servicios ocasionales se han vuelto una práctica común en el sector público. Estos contratos, concebidos originalmente para cubrir necesidades temporales y específicas de las instituciones gubernamentales, se han utilizado en exceso y de manera inapropiada. Uno de los principales problemas es que se otorgan sin la debida justificación, lo que abre la puerta a la arbitrariedad y al abuso.

La consecuencia más perjudicial de esta práctica es la vulnerabilidad de los trabajadores. Al no contar con contratos permanentes, los empleados se encuentran en una posición de inestabilidad laboral constante. Esto significa que pueden ser despedidos sin previo aviso y sin derecho a indemnización, lo que los expone a riesgos financieros y personales significativos.

La situación en Ecuador se agrava aún más cuando se considera el hecho de que, en muchos casos, estos contratos ocasionales se renuevan una y otra vez. Esto crea una especie de "empleo perpetuo temporal", donde los trabajadores continúan desempeñando funciones a largo plazo sin los beneficios y la seguridad que conlleva un contrato permanente. El Estado, por otro lado, se beneficia de la flexibilidad que estos contratos le ofrecen, ya que puede ajustar su fuerza laboral de acuerdo con las necesidades cambiantes sin asumir compromisos a largo plazo.

Este enfoque, si bien beneficia a las instituciones gubernamentales en términos de flexibilidad, socava gravemente la seguridad laboral y la estabilidad de los trabajadores. Los empleados que se encuentran en esta situación a menudo enfrentan dificultades para planificar su futuro, acceder a préstamos o hipotecas, y satisfacer sus necesidades básicas. Esto, a su vez, tiene un impacto

negativo en su calidad de vida y en la economía en general.

Este problema no es exclusivo de Ecuador, ya que se replica en todo el mundo. Por ejemplo, en España, se han producido situaciones similares donde las demandas ciudadanas han llevado a un aumento en el uso indebido de contratos temporales en el sector público. La falta de regulación adecuada y el incumplimiento de los derechos laborales han llevado a que los trabajadores españoles se enfrenten a una inestabilidad laboral significativa. Esta situación no solo afecta la vida de los trabajadores, sino que también tiene un impacto en la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

La ponderación de la necesidad institucional sobre el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de servicios ocasionales en el sector público plantea serios problemas en Ecuador y en otros lugares tanto de Latinoamérica como de Europa que se han estudiado en el presente trabajo. Se requiere una revisión seria de las prácticas de contratación y una regulación más estricta para garantizar que los trabajadores tengan acceso a empleos seguros y estables, lo que, a su vez, contribuirá a una sociedad más equitativa y próspera.

Por lo tanto, se puede concluir que, la colisión entre la estabilidad laboral y las excepciones a la temporalidad plantea un desafío fundamental. Es esencial encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad necesaria para las entidades empleadoras y la seguridad económica y laboral de los trabajadores. Esto implica la necesidad de implementar mecanismos de control y supervisión que garanticen que las personas de sectores de atención prioritaria no sean objeto de despidos injustificados o abusivos. Además, es crucial promover políticas laborales inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su situación especial. La estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser salvaguardado, y las excepciones a la temporalidad no deben convertirse en un medio para vulnerar esos derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros y artículos

Alonso García, Manuel. 1975. *Curso de derecho del trabajo*. p:47. Editorial Ariel.

Arias Domínguez, Ángel, ed. 2013. *Cuestiones laborales de actualidad: estudios jurídicos en*

- homenaje al profesor Dr. Feliciano González.* p:78. Dykinson.
- Boza Pró, Guillermo. 2014. “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo.” *THEMIS: Revista de Derecho* 65:13-26.
- Cabanellas, Guillermo. 1993. *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, Guillermo. 2008. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. p:79. Heliasta.
- Cevallos Salas, Jorge W. 2007. *Derecho laboral ecuatoriano: apuntes para una historia*. p:13 La Tierra.
- Ecuador. 2013. *Buen vivir: plan nacional 2013-2017 : todo el mundo mejor*. p:46. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Fol Olguín, Raymundo, y José Pérez Chávez. 2019. *Guía práctica laboral y de seguridad social 2019*. p:25. Tax Editores.
- Hidalgo Andrade, Gabriel. 2020. *Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano: Teoría y Práctica*. p:36. Persuade.
- Kennedy, John F. 2018. *Una nación de inmigrantes*. p:74. Confluencias.
- Lastra, José. 2001. “Principios ordenadores de relaciones del trabajo.” *Revista jurídica de Derecho Comparado* 100 (XXXIV): 120-145.
- Méndez Cruz, José R. 2009. *Derecho laboral: un enfoque práctico*. p:41. BPR Publishers.
- Molina Vega, Javier, Gregor Erlebach, y María Bover. 2014. “Modificación de condiciones de trabajo en Alemania.” *Comparative Labor Law Dossier* 3:47-53.
- Monesterolo Lencioni, Graciela. 2018. *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Morgado Valenzuela, Emilio. 1997. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Paredes Gerónimo, Marco Antonio. 2007. “El Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como Condición Indispensable para la Protección del Derecho a La Vida.” 1-30.
- Pedraza, Esperanza, Glenys Amaya, y Mayrene Conde. 2010. “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.” *Revista de Ciencias Sociales [online]* 16 (3): 493-505.

- Plá Rodríguez, Américo. 1990. *Los principios del derecho del trabajo*. p:42. Depalma.
- Serrano Caldera, Alejandro. 1970. *Derecho de trabajo*. 1st ed. Vol. 1. Nicaragua: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Tandazo, Carlos. 2009. *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral*. Loja: Editorial Jurídica ONI.
- Trujillo Vásquez, Julio C. 2008. *Derecho del trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Normas Jurídicas

- Chile. “Dictamen N° 10.536, de 1989”. Contraloría General de la República de Chile.
- Chile. “Dictamen N° 16.220 de 1982”. Contraloría General de la República de Chile.
- Chile. “Dictamen N° 18.297 de 2016”. Contraloría General de la República de Chile.
- Chile. “Ley 18.834”. Diario Oficial de la República de Chile, Decreto-Ley N° 29 de 16 de marzo de 2005.
- Chile. “Ley 19.896”. Diario Oficial de la República de Chile, Modificaciones al Decreto-Ley N° 1263 de 1975, de 13 de agosto de 2003.
- Constitución de la República del Ecuador de 2008. Registro Oficial Suplemento 449 de 20 de octubre de 2008.
- Ecuador. “Código Orgánico del Trabajo”. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Ecuador. “Ley Orgánica de Servicio Público”. Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010.
- España. “Ley de Contratos del Sector Público”. Boletín Oficial del Estado, Ley 9/2017, 09 de noviembre de 2017.
- España. “Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”. Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 5/2015, 31 de octubre de 2015.
- Italia. “Ley 56/1987”. Gazzetta Ufficiale No. 117 de 3 de julio de 2017.
- Italia. “Ley 78/2014”. Gazzetta Ufficiale No. 78 de 16 de mayo de 2014.
- OEA. “Convención Americana sobre Derechos Humanos”. 1978.

ONU. Observación general N° 18: El derecho al trabajo. (35° período de sesiones, 1999), U.N.

Doc. E/C.12/GC/18 (2006), aprobada el 24 de noviembre de 2005.

Jurisprudencia

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 048-17-SEP-CC, 22 de febrero de 2017.

Corte Constitucional Italiana. Sentencia No. 125, de 19 de mayo de 2022.

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 296-15-SEP-CC, 09 de septiembre de 2015. Pág.

11

Tribunal Constitucional de Perú. Sentencia N° 002-2010-PI/TC, 17 de septiembre de 2010.

Tribunal Constitucional de Perú. Sentencia N° 979/2021, 30 de noviembre de 2021. Fundamento

3.