



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

**LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN COMO HERRAMIENTA QUE
GARANTIZA EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LA
LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

ABG. MARÍA JOSÉ ORTIZ ERAZO

ABG. BELKY MARÍA QUINTERO ANGULO

TUTOR: DR. JOSÉ LUIS TERÁN. PhD

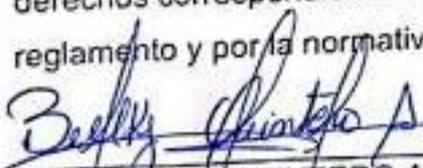
Otavalo, noviembre, 2021

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

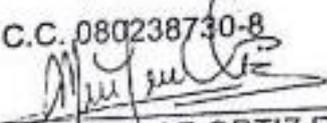
Nosotras, **BELKY MARIA QUINTERO ANGULO** y **MARIA JOSÉ ORTIZ ERAZO**, declaramos que este trabajo de titulación **LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN COMO HERRAMIENTA QUE GARANTIZA EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA** es de nuestra total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. Así mismo declaramos que dicho trabajo no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo como autores la responsabilidad ante las reclamaciones que pudieran presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de cualquier responsabilidad al respecto.

Que de conformidad con el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social, conocimientos, creatividad e innovación, concedo a favor de la Universidad de Otavalo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos, conservando a nuestro favor los derechos de autoría según lo establece la normativa de referencia.

Se autoriza además a la Universidad de Otavalo para la digitalización de este trabajo y posterior publicación en el repositorio digital de la institución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Por lo anteriormente declarado, la Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes otorgados, por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.


BELKY MARIA QUINTERO ANGULO

C.C. 080238730-8


MARIA JOSÉ ORTIZ ERAZO
C.C. 1003210067

Certificación de los tutores

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el trabajo de investigación titulado “**La acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana**”, bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirante al título de Magíster en Derecho Constitucional, de las estudiantes ABG. MARÍA JOSÉ ORTIZ ERAZO Y ABG. BELKY MARÍA QUINTERO ANGULO, cumple con las condiciones requeridas por la normativa vigente en la Universidad de Otavalo, aprobada al efecto.

DR. JOSÉ LUIS TERÁN SUÁREZ, PhD

C.C. 1001335445

Tutor de contenidos

DEDICATORIA

Yo, María José Ortiz Erazo dedico el presente trabajo primero a Dios, a mis abuelitos, tíos y tías que están en el cielo y que de una u otra manera me han guiado siempre, sintiendo su presencia conmigo en cada momento, en segundo lugar a mis padres Washington Ortiz y Mónica Erazo que de una manera inexplicable son mi fortaleza, mi orgullo y mi pilar fundamental a quienes amo, respeto y valoro, a mis hermanas Karen y Carlita y a mi sobrino Mateo Terán que siempre están ahí gracias por el apoyo y las palabras de aliento, no puedo negar que ha sido un camino largo y difícil recordando el sacrificio realizado, pero el resultado es tan enriquecedor que no me queda más que agradecer a todos quienes han estado conmigo, incluso a mí misma que a pesar de las dificultades que se me presentaron nunca decaí y culminé esta meta que me propuse.

Yo, Belky María Quintero Angulo dedico esta tesis a mis padres HENRY QUINTERO BORJA y AMALIA PAULA ANGULO CAICEDO, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos, entre los que incluye esta maestría. Gracias infinitas por la constante motivación para alcanzar mis anhelos

A mi hija MARIA PAULA y mis hermanos ADRIAN Y KARLA por el apoyo que siempre me brindan día a día en el transcurso de esta maestría.

AGRADECIMIENTO

Yo, María José Ortiz Erazo agradezco profundamente a la Universidad de Otavalo, en especial a la Facultad de Derecho, a quienes se encuentran a cargo de la Coordinación de Posgrados, mi más sincero agradecimiento por haberme dado la oportunidad de pertenecer a tan prestigiosa Universidad, a la Dra. Ana Julia Romero brillante maestra que con paciencia y empatía siempre estuvo presente, al Dr. José Luis Terán Tutor de Contenido por la guía en relación al presente trabajo, consejos y también profesionalismo, que han hecho que se haya culminado esta etapa profesional planteada, y lo más importante es agradecer a Dios que sin él no seríamos lo que hoy somos, falta mucho por aprender pero quedan las enseñanzas obtenidas en toda esta etapa de maestría por parte de todos los profesores que impartieron sus conocimientos con nosotros sus alumnos.

Yo, Belky María Quintero Angulo quiero expresar mi gratitud a Dios, por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. Gracias a mis padres Henry y Amalia, por ser los principales motores de mis sueños, por confiar y creer en mi expectativa, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad de Otavalo, a la Facultad de Derecho, a la Coordinación de Posgrado, a todos mis profesores en especial a la Dra. Ana Julia Romero González– Tutora de Metodología y al Dr. José Luis Terán Tutor de Contenido, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, y apoyo incondicional.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento por la ayuda brindada de muchos colegas, por la información durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

UNIVERSIDAD DE OTAVALO	i
Declaratoria de tutoría	ii
Certificación de los tutores	iii
Certificación del tutor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1
1. La problemática	5
1.1. Contexto de estudio	5
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Planteamiento de la pregunta de investigación	27
2. Delimitación de la investigación	27
2.1. Delimitación temática	27
2.2. Delimitación temporal	28
2.3. Delimitación espacial	28
3. Objetivos de la investigación	28
3.1. Objetivo General	28
3.2. Objetivos específicos	29
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	30
2. Justificación de la investigación	30
2.1. Teórica	30
2.2. Práctica	32
3. Conceptos estructurales de la investigación	33
3.1. Acción de protección	33
3.2. Estabilidad laboral	35
3.3. Derecho al trabajo	40
3.4. Derecho a la seguridad jurídica	42

3.5.	Derecho al debido proceso, en la garantía de cumplimiento de las normas y derechos de las partes	46
3.6.	Servidores públicos	48
3.7.	Derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.....	52
4-	Referentes teóricos.....	56
4.1.	La acción de protección	67
4.2.	Estabilidad laboral como derecho de los trabajadores	74
4.3.	La acción de protección como mecanismo efectivo para garantizar la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.	75
4.3.1.	Procedencia de la acción de protección	75
4.3.2.	Características de la acción de protección	79
5.	Marco legal y jurisprudencial	81
5.1.	Contexto internacional.....	81
5.2.	Contexto Constitucional y legal	85
5.2.1.	Legislación Nacional.....	85
5.3.	Contexto legal	88
5.3.1.	Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control Constitucional	88
5.3.2.	Ley Orgánica del Servicio Público	89
5.4.	Contexto jurisprudencial.....	89
5.4.1.	Análisis del proceso No. 08201202100422 de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas, Ciudad Esmeraldas.....	90
5.4.3.	Análisis del proceso No. 17240202100019 del Tribunal de Garantías Penales con Sede en la Parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha.....	94
5.4.4.	Análisis del Proceso No. 17460202004281 de La Unidad Judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.....	97
5.4.5.	Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 689-19-Ep/20.....	102
3.5.	Sistema de relaciones teóricas.....	105
	CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	106

3.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	106
4.	Tipo de investigación	107
5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	108
	CAPÍTULO IV	111
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	111
	Conclusiones.....	115
	Recomendaciones.....	119
	Referencias	
	bibliográficas.....	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la acción de protección.	77
Tabla 2. Matriz de relación teórica	103

RESUMEN

ORTIZ ERAZO, MARÍA JOSÉ Y QUINTERO ANGULO, BELKY MARÍA. “La acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana” Trabajo para optar al título de Magister en Derecho Constitucional. Universidad de Otavalo. Programa de Maestría en Derecho Constitucional – Tercera Cohorte. Imbabura, Ecuador, 2021.

El presente trabajo de titulación se desarrolló en torno a la determinación de la acción de protección como una herramienta de la legislación ecuatoriana, que permitió garantizar el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos. La metodología empleada fue la cualitativa, de tipo documental bibliográfica, se utilizó como técnica la hermenéutica jurídica sobre la documentación que sirvió de base de compilación, como lo fue la doctrina, la legislación y la jurisprudencia como fuentes de derecho, cuyo análisis e interpretación proporcionaron una perspectiva científica sobre la cual los investigadores formaron su criterio para darle respuestas a los objetivos. De los resultados que se obtuvieron, se demostró que no existen limitaciones para que las servidoras y servidores públicos puedan ejercer su derecho a accionar la administración de justicia a través de la acción de protección para resguardar sus derechos constitucionales a la estabilidad laboral, siempre que pueda ser demostrada la vulneración del mismo, por parte de acción u omisión de los organismos empleadores. No obstante, cabe destacar que fue requisito sine qua non que además de existir un derecho vulnerado, no existió algún otro recurso que ejercer para restituir el derecho constitucional, sin perjuicio de las acciones posteriores consecuencia de los efectos que la medida representó para el servidor público.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Derecho al trabajo, Derecho a la seguridad jurídica, derecho a la tutela judicial efectiva, Acción de protección, Garantías jurisdiccionales.

ABSTRACT

ORTIZ ERAZO, MARÍA JOSÉ; QUINTERO ANGULO, BELKY MARÍA. "The protection action as a tool that guarantees the right to job stability in Ecuadorian legislation" Work to qualify for the title of Magister in Constitutional Law. University of Otavalo. Master's Program in Constitutional Law - Third Cohort. Imbabura, Ecuador, 2021.

This degree work was developed around the determination of the protection action as a tool of Ecuadorian legislation, which allowed to guarantee the right to job stability for public servants. The methodology used was qualitative, of a bibliographic documentary type, the legal hermeneutics was used as a technique on the documentation that served as the basis of compilation, as was the doctrine, legislation and jurisprudence as sources of law, whose analysis and interpretation provided a scientific perspective on which the researchers formed their criteria to give answers to the objectives. The results obtained showed that there are no limitations so that public servants can exercise their right to act on the administration of justice through the protection action to safeguard their constitutional rights to job stability, provided that it can be the violation of the same has been demonstrated, by action or omission of the employers' organizations. However, it should be noted that it was a sine qua non requirement that in addition to the existence of a violated right, there was no other recourse to exercise to restore the constitutional right, without prejudice to subsequent actions as a consequence of the effects that the measure represented for the public servant

Keywords: Job stability, Right to work, Right to legal security, Right to effective judicial protection, Protection action, Jurisdictional guarantees.

INTRODUCCIÓN

El estado ecuatoriano se rige por un ordenamiento jurídico debidamente jerarquizado, en donde la norma suprema o la máxima expresión legal es la Constitución de la República del Ecuador que se divide en la parte dogmática y orgánica, dentro de la primera se refiere o se habla de los principios básicos, derechos y deberes fundamentales y la parte orgánica que indica cuáles son los órganos del Estado, es decir la división de los poderes y el funcionamiento fundamental de las instituciones públicas.

En este orden de ideas, dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se consagran los derechos y deberes de todas las personas, entre los cuales materia del presente trabajo se pueden encontrar a los derechos de las servidoras y servidores públicos, por ejemplo el derecho al trabajo que tiene el fin de satisfacer las necesidades básicas de las personas en general, así como de mejorar su calidad de vida, se incluye a los grupos de atención prioritaria a quienes de manera relevante se les debe facilitar el acceso al trabajo, y no se excluye de dicho acceso a las Instituciones públicas, el cual debe estar orientado a fomentar sus capacidades y potencial.

En este sentido la estabilidad laboral reforzada o también llamada estabilidad ocupacional reforzada constituye un derecho que tienen las servidoras y servidores públicos en casos de vulnerabilidad o pertenecientes a un grupo de atención prioritaria a no ser despedidos, o desvinculados de una Institución pública, sin que exista causa debidamente justificada para ello, de lo cual las Unidad nominadoras de talento humano de dichas instituciones son aquellas responsables de dar fiel cumplimiento a este derecho reconocido constitucionalmente.

El problema recae en que no todas las servidoras y servidores públicos gozan de aquella estabilidad laboral, ya que únicamente serán aquellos que hayan obtenido un nombramiento definitivo otorgado mediante concurso público de méritos y oposición y como se lo había indicado personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria como son por ejemplo las mujeres embarazadas o en

período de lactancia, personas con discapacidad, para ello es necesario precisar en primer lugar que la estabilidad laboral es una de las categorías laborales de importancia sumamente relevante.

La estabilidad laboral de forma general garantiza la permanencia en un lugar de trabajo en este caso a aquellos servidores y servidoras públicas que se encuentren dentro de los grupos establecidos como son los grupos de atención prioritaria o quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición, por lo tanto se enmarca en un principio que otorga la seguridad de no ser desvinculados de una Institución pública, siempre que se cumpla con las funciones encomendadas y no se incurra en las faltas establecidas en la ley.

Es necesario distinguir y determinar las clases de servidoras y servidores públicos, para así poder determinar sus funciones y sus derechos, para lo cual existen servidores de nombramiento provisional, de libre remoción, con contrato de servicios ocasionales y de nombramiento definitivo, por lo que como se lo ha mencionado en líneas anteriores no todos gozan de esta anhelada estabilidad laboral, por muchos factores, entre los que se encuentran que la estabilidad laboral no es un derecho universal, lo que se ha confundido por parte de las servidoras y servidores públicos, a diferencia del derecho a la permanencia.

La situación problemática que se presenta y que es objeto de la presente tesis, es que, no toda relación laboral genera estabilidad, por lo que se ha dado cierto abuso por parte de los profesionales del derecho al interponer una garantía constitucional como lo es la Acción de protección con la pretensión de mantenerse en un lugar de trabajo, pues esta garantía puede ser interpuesta cuando se ha violentado un derecho constitucional en este caso de servidoras y servidores públicos que obtengan dicho derecho a la estabilidad laboral, más no de permanencia.

La estabilidad laboral se encuentra garantizada en la Constitución de la República del Ecuador, en el caso de las servidoras y servidores públicos, se evidencia que siguen ocurriendo terminaciones de contratos de servicios ocasionales o de nombramientos provisionales sin causa justificada, sin embargo

es indispensable analizar si ha existido este derecho a la permanencia o se ha generado una estabilidad, los años o el tiempo que se ha prestado el servicio y el tipo de contratación, ya que resultado de esto, se han propuesto varias demandas por la vía constitucional por la posible vulneración de este derecho.

En este orden de ideas, es pertinente el desarrollo de la presente investigación, en el sentido de que puedan ser identificados los principales aspectos teóricos sobre la estabilidad laboral para servidoras y servidores públicos, así como la hermenéutica sobre los aspectos legales inherentes y la jurisprudencia existente, como fuente de derecho positivo, que permitan la elaboración de una guía que contenga los parámetros aplicables en caso de vulneración de derechos, haciendo ejercicio de la acción de protección.

El desarrollo de la investigación se estructura en capítulos elaborados con sustento a las bases metodológicas que proporcionan un orden lógico y sistemático para compilar la información pertinente, agrupar los datos suministrados por los informantes claves, permitiendo un análisis minucioso que permitan darle respuestas a los objetivos planteados y llegar a las conclusiones propuestas, que demostrarán el trabajo realizado y la investigación ejecutada con sustento jurídico.

El capítulo I contiene los argumentos presentados para contextualizar el problema, conllevando a la formulación de la interrogante, además delimita el desarrollo del presente trabajo de máster en espacio y tiempo, propiciando el planteamiento de los objetivos de investigación, logrando llegar a discernir sobre el tema propuesto, así como la solución al problema que se ha observado.

El capítulo II se centra en la compilación teórica que sustenta las variables de estudio, permitiendo extraer las categorías y subcategorías. En consecuencia, este marco teórico se encuentra conformado por los argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales que establece el derecho positivo ecuatoriano respecto de la acción de protección y la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.

El capítulo III se circunscribe al marco metodológico, mediante la determinación del enfoque de investigación, tipo, técnicas e instrumento de recolección de datos, así como el procedimiento empleado para llegar a los resultados inherentes, que forman parte de la investigación y que demuestra el resultado del problema planteado en el presente trabajo.

Una vez obtenidos los resultados, en el capítulo IV se desarrolla el análisis de los resultados obtenidos, y posteriormente es preciso contrastar los datos obtenidos con las bases teóricas compiladas, permitiendo la conformación de un criterio de investigación propio de las investigadoras. Conforme a los resultados obtenidos, es posible la adopción de criterios particulares que permitan la elaboración de una guía de ejecución en caso de ejercer la garantía jurisdiccional, como la acción de protección.

Finalmente, una vez analizados e interpretados todos los resultados, es preciso establecer las conclusiones y recomendaciones que resulten pertinentes para darle respuestas a los objetivos planteados y determinar la pertinencia del problema jurídico establecido, y que busca que la propuesta sea plasmada en la práctica en el área jurídica dentro del ámbito público, para donde está direccionada esta tesis.

CAPÍTULO I

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1. LA PROBLEMÁTICA

1.1. CONTEXTO DE ESTUDIO

Es importante mencionar que para iniciar el análisis en referencia a la estabilidad laboral hay que tomar en cuenta el significado de lo que es un principio constitucional el cual adaptado al ámbito jurídico implica la base para la creación de una norma, es decir es donde se hace efectivo el derecho o donde se sostendrá el mismo, los principios constitucionales se encuentran establecidos en la norma suprema de un estado, en este caso la Constitución de la República del Ecuador de 2008.

La estabilidad laboral como un principio constitucional, universal e irrenunciable, se remonta a los años de la Revolución industrial, a la segunda mitad del siglo XVIII tiempo en el cual los trabajadores eran obligados a realizar sus labores por 18 horas sin una remuneración equitativa a las horas laboradas, no existía estabilidad laboral, se cometían vulneraciones de derechos a los trabajadores, se despedían a personas mayores, con el fin de contratar niños con un pago mucho menor y con más horas de trabajo.

La explotación laboral que se vivía en aquellos tiempos era tan grande, que en Inglaterra los trabajadores comenzaron a crear las figuras de asociaciones y sindicatos, la unión de aquellas personas explotadas y vulneradas sus derechos, hizo que se haya creado un referente en el ámbito laboral, que hasta la actualidad existe, con el fin de que se respeten los derechos, se otorguen beneficios, y exista una remuneración justa y equitativa acorde al horario laboral y a las actividades realizadas.

La estabilidad laboral es un principio fundamental reconocido constitucionalmente y se ha visto afectado a nivel mundial en los últimos tiempos,

se podría decir que la vulneración a este derecho es uno de los problemas más grandes y menos atendidos por parte de las Autoridades, no obstante, en todos los países hay cierta diferencia en niveles de desempleo e inestabilidad laboral, por lo que, aunque en países como Estados Unidos la oportunidad de empleo es más alta, en cambio en otros como España no es lo mismo.

Es importante indicar que muchos son los factores que influyen en la estabilidad laboral de una persona, la crisis económica, las oportunidades laborales que empresas o Instituciones dan para otorgar un empleo, así como los requisitos que se imponen y la experiencia que muchas veces se requiere, y que en la mayoría de los casos es imprescindible, punto que hace que el acceso a un empleo es sumamente limitado, lo que implica que varias personas no gocen de esta anhelada estabilidad laboral.

Existen Convenios y Tratados Internacionales que protegen derechos de los trabajadores y que buscan que los mismos se garanticen, de entre los cuales se encuentran el derecho a la estabilidad laboral y encontramos los siguientes: La Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de 18 las Naciones Unidas (ONU), La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, La IX Conferencia Internacional Americana, dicto la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

En el Ecuador el problema de la estabilidad laboral es bastante alto, que incluso se podría hablar de que no hay estabilidad, no se llama a concurso de méritos y oposición, no se asigna el presupuesto necesario para que cada Institución realice dicho concurso y muchos son los aspectos que influyen a que esta situación se agrave cada vez más, con esto se imponen barreras para otorgarse un nombramiento definitivo y posterior a eso se limitan los derechos de los trabajadores, ya que después de cumplir cierto tiempo son despedidos.

Sin embargo la crisis humanitaria a nivel de Ecuador y a nivel mundial ha ocasionado que se generen nuevos tipos de contrataciones aprobados y apegados

de acuerdo a las necesidades, entre las cuales se encuentran contrataciones por horas en el ámbito privado y despidos en el sector público, reducción de personal o supresión de puestos en Instituciones Públicas, ahora la estabilidad laboral es un aspecto difícil de alcanzar a pesar de ser un principio constitucional, ya que se desconoce cuando una persona va a ser removida de su cargo o despedida.

Uno de los grandes efectos de la pandemia del COVID-19 es el aspecto laboral donde ha afectado a nivel mundial a más de un cuarenta por ciento de trabajadores en general sean estos públicos y privados, por cuanto han perdido sus empleos o sus contratos han sido modificados o terminados, de manera que se vulnera la anhelada estabilidad laboral de la cual aparentemente gozaban para sí mismas y para sus familias, tema del cual las autoridades correspondientes no le han dado la debida importancia siendo este un principio constitucional.

La estabilidad laboral reforzada por su parte establece el principio de continuidad, que consiste en que un trabajador conserve su puesto de trabajo, en contra de la voluntad de en este caso las Unidades nominadoras de talento humano de las Instituciones públicas, con esto se evita el despido, esta garantía de estabilidad laboral reforzada se encuentra reconocida o establecida en la legislación ecuatoriana, por ejemplo para mujeres embarazadas, periodo de lactancia o maternidad quienes tienen derecho a la permanencia en sus puestos de trabajo, en estos casos si ocurriría un despido se estaría vulnerando un derecho constitucional.

El principio de continuidad por su parte se refiere al principio de estabilidad como un derecho fundamental, garantiza de forma íntegra la permanencia de una persona en su trabajo, así como disfrutar de sus derechos reconocidos en la legislación ecuatoriana, adquirir una antigüedad y la terminación de los servicios profesionales de manera inadecuada, ilegal o arbitraria, o de manera injustificada, por ello la estabilidad laboral es el derecho más perseguido, más complejo y lleno de adversidades.

La estabilidad laboral es aquel derecho que busca toda persona en el ámbito laboral sea público o privado para conservar o mantener su puesto de trabajo,

permanecer en el mismo y no se ser retirado bajo causas injustificadas, la estabilidad provoca tranquilidad, mejoramiento del desempeño, adecuada salud laboral, buen estado emocional, estabilidad económica y familiar, a su vez también en ciertos casos podría generar conformismo, falta de desempeño y cambio en la conducta por una aparente “estabilidad”.

La causa de estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector, y este a su vez a la permanencia y a la continuidad, la permanencia refiere a la posibilidad de que exista la renovación de un puesto de trabajo en una Institución pública, la continuidad por su parte se refiere a lo que un trabajo puede durar, a lo que continúa, a la prolongación del mismo, al hecho de mantenerse en el tiempo, lo que se busca con esto es proteger a las servidoras y servidores públicos y trabajadores en general.

La estabilidad laboral tiene como finalidad y se sustenta en el derecho de toda persona a trabajar en el ámbito de sus competencias donde guste desempeñarse de acuerdo a sus capacidades, habilidades y experiencia, con esto consigue ingresos a través de un sueldo mensual para un mejor desarrollo económico para su familia y para sí misma, esta estabilidad debe gozar de una permanencia, que en el caso de servidores y servidoras públicas se da a partir de sobrepasar el año en una misma Institución, porque se entiende que se genera una necesidad institucional

En el Ecuador el tema de estabilidad laboral no se lo ha manejado adecuadamente, por parte de las Autoridades por cuanto las leyes no han sido reformadas de acuerdo a la necesidad y a la realidad del país, ya que incluso varios son los profesionales en todas las áreas que no han tenido la oportunidad de tener un trabajo estable de acuerdo a sus condiciones, e inclusive se han puesto muchos requisitos para ello, como la experiencia, la edad, y con ello se generan trabajos temporales en el sector privado y contratos por servicios ocasionales en el sector público que no implican una verdadera estabilidad.

Es por ello que las servidoras y servidores públicos de conformidad a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y que tiene la

esencia de ser garantista, interponen una garantía jurisdiccional como un medio idóneo, adecuado, eficaz, cuando se han vulnerado sus derechos y buscan la protección de los mismos, es decir se opta por un mecanismo de carácter constitucional, es por esto que es el Estado quien a través de las Instituciones públicas deben de manera obligatoria respetar y hacer respetar los derechos de en este caso servidoras y servidores públicos, así como de todos los trabajadores.

La Norma Suprema contiene entre sus prerrogativas los derechos de todos los ciudadanos, entre ellos el derecho al trabajo reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, así también dentro de los derechos de libertad se encuentra reconocido el derecho al trabajo conforme lo establece el artículo 66 numeral 2 de dicha normativa, en concordancia a ello el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador refiere a la estabilidad de las servidoras y servidores públicos.

Las servidoras y servidores públicos tienen deberes, derechos y obligaciones que se rigen según la Ley Orgánica de Servicio Público y dentro del artículo 23 de la citada ley como uno de los derechos se encuentra en el literal a) el hecho de gozar de estabilidad en su puesto, situación que en la actualidad no se ha cumplido a cabalidad, por cuanto existe inestabilidad al prorrogar los contratos ocasiones que se supone no deberían sobrepasar de los dos años, o de los nombramientos provisionales que pueden dejarse sin efecto cualquier momento o los contratos de libre remoción que se entendería que son puestos políticos.

La Ley Orgánica de Servicio Público tiene como objetivo principal buscar que las servidoras y servidores públicos obtengan un adecuado desarrollo y mejoramiento, calidad, eficiencia, eficacia y la productividad del Estado y de sus Instituciones, a través de un sistema de gestión de talento humano que se sustentará en igualdad de derechos sin discriminación, con una remuneración justa y equitativa, puestos de trabajo acorde a su experiencia, así como a las capacidades y conocimientos y la oportunidad de participar en un concurso de méritos y oposición debidamente convocado.

Conforme a lo dispuesto, las servidoras y servidores públicos tienen derechos como todos los ciudadanos, sin embargo la estabilidad laboral no es un derecho universal, es decir no es un derecho que todos lo pueden gozar sobre todo en las Instituciones públicas y también en el sector privado, lo que se adquiere es aquel derecho a la permanencia y a la continuidad por la secuencia que un servidor público puede tener en una Institución pública, por lo que para hablar de vulneración a la estabilidad laboral es necesario cumplir o tener ciertas características indispensables a tomarse en cuenta cuando una servidora o servidor público sea separado o desvinculado de una Institución pública.

Las clases de estabilidad laboral se pueden establecer de la siguiente manera:

ESTABILIDAD LABORAL O PROPIAMENTE DICHA

Este tipo de estabilidad limita la autonomía del empleador para disolver el vínculo laboral, la permanencia del trabajador tiene el carácter de definitiva, a no ser que, por cuestiones adversas a su voluntad, se separe del puesto de trabajo. En conclusión, es el derecho que tiene el trabajador a permanecer indefinidamente en su lugar de trabajo, a no ser que su decisión implique dar por terminado la relación laboral que lo une con el empleador. (Principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador, 2021, pág. 18)

Por su parte Julio César Trujillo establece que:

La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal. (Principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador, 2021, p. 18)

ESTABILIDAD RELATIVA O IMPROPIA

La estabilidad relativa o impropia se refiere a la garantía que tienen los trabajadores, servidoras o servidores públicos para que sean indemnizados o entregados su liquidación de haberes, cuando en el caso de ser así, hayan sido ilegalmente desvinculados o despedidos de sus lugares de trabajo, esta estabilidad laboral relativa implica una limitación al derecho a despedir a una persona, por lo tanto, acarrea una estabilidad.

La estabilidad laboral en el Ecuador es uno de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, se refiere a la obligación que tiene el estado ecuatoriano y de todos los estados de proteger y garantizar su ejercicio de manera efectiva, es así que en 1945 por primera vez en la Constitución de aquel año se reconoció este principio por cuanto se prohibía el despido injustificado, así como a la mujer embarazada o en período de lactancia no se le podía separar de su puesto de trabajo, al ser éste un reconocimiento constitucional la estabilidad laboral adquirió fuerza como una de la más importante y principal garantía de los trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33 establece el derecho al trabajo como un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, sin embargo no refiere a la estabilidad como un derecho en específico, sin embargo el artículo 284 numeral 7 ibídem establece que la política económica tiene varios objetivos, entre los cuales se encuentra el hecho de mantener la estabilidad económica, en el sentido que es un máximo nivel de producción, por otro lado el artículo 326 numeral 1 ibídem de la misma normativa refiere con respecto al derecho al trabajo, que el Estado impulsará el empleo, así como eliminará el desempleo y el subempleo.

En nuestra legislación ecuatoriana el derecho al trabajo es el bien jurídico protegido, al cual todas las personas tienen acceso sin distinción alguna, como un derecho universal, y en cuanto a este derecho se consagran los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad de aquellos derechos de las servidoras, servidores públicos y trabajadores en general, respetando sus

condiciones, brindando oportunidades y garantizando el respeto a lo establecido en cada contratación, sin ningún tipo de vulneración.

El problema radica en que la estabilidad laboral que debería proteger a una servidora o servidor público, no logra su fin y es un nudo crítico en la sociedad, varios son los aspectos que conllevan a ello, sin embargo, queda en solo críticas al tema o a su vez en reclamos o quejas e incluso demandas para resarcir la violación a este derecho, que en muchos casos no procede, siendo así que el reclamo o pedir la restitución de un derecho se torna o se ve lejano a la realidad, por ejemplo el Juez que conozca la causa debe tener conocimiento en materia constitucional y no todos los jueces son especialistas en el tema.

Se podría decir que con el pasar del tiempo el tema de la estabilidad laboral ha ido cada vez empeorando, anteriormente una persona llegaba a jubilarse en un mismo puesto de trabajo y en una misma Institución, actualmente son pocas las personas con nombramientos definitivos en el sector público, ahora eso ya no es posible, por cuanto existen limitantes que hacen que una servidora o servidor público sobrepase el tiempo que la ley establece, y lo que se hace en una Institución es antes del tiempo autorizado emitir informes técnicos para poder así desvincular a una persona.

Dentro de la Organización del Estado se determina la Administración Pública en el capítulo VII, artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador en donde las servidoras y servidores públicos deben asumir responsabilidades y funciones para lograr una relación entre el Estado y sus subordinados, esto dentro de un ordenamiento que se organiza de la siguiente manera: El sector público comprende la función ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social; el Régimen autónomo descentralizado; Organismos creados por la Constitución y la ley con el fin de prestar servicios públicos o el desarrollo de actividades económicas que se asumen por el Estado; Personas jurídicas que son creadas por acto normativo por los Gobiernos Autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia, pero también se debería analizar el tiempo de permanencia y la continuidad.

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, nadie podrá vulnerar sus derechos de ninguna manera ni en el ámbito público, ni tampoco en el ámbito privado y que también requiere de atención y de estudio, por cuanto la estabilidad laboral es el anhelo de todas las personas y de la sociedad en general.

En este orden de ideas, dada la protección laboral establecida por el Estado respecto de la estabilidad laboral, así como todos los derechos previstos en la Constitución y las leyes que rigen nuestro ordenamiento jurídico, resulta pertinente establecer mecanismos de protección, que sirvan de garantía ante la vulneración de los derechos establecidos. De este modo, se hace referencia a la garantía constitucional que se encuentra consagrada en el título III de la Constitución de la República del Ecuador 2008 capítulo III, en el que se contempla la acción de protección, expresado en los siguientes términos:

Artículo 88. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se

encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación (Asamblea Nacional, 2008, p. 38).

De este modo, el constituyente estableció vías adecuadas cuando se trate de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos que hayan adquirido este derecho a la permanencia y a la continuidad, ya que lastimosamente no todos los servidores públicos pueden acceder solo por el simple hecho de pertenecer a una Institución pública, es así que es necesario distinguir los tipos de servidores públicos y quienes pueden reclamar este derecho cuando ha sido vulnerado por las Unidades nominadoras de las diferentes Instituciones públicas.

En este orden de ideas, se percibe que la acción de protección constituye el mecanismo de amparo pertinente que debe ser invocado en caso de vulneración del derecho a la estabilidad laboral de servidoras y servidores públicos que hayan adquirido este derecho, lo cual debe cumplir con ciertas condiciones y requerimientos como extremos legales para su procedencia, siendo objeto de la presente investigación, de manera que su desarrollo proporcione los parámetros válidos para constituirse en defensa de este derecho.

No obstante a ello es necesario mencionar que los servidores y servidoras públicas bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales son dejados de lado al reclamar este derecho a la estabilidad laboral, por cuanto no tienen asegurado su puesto de trabajo, ni el hecho de hacer carrera profesional, siendo totalmente inestables laboralmente, sin tener posibilidad de que se les otorgue permiso de estudios por ejemplo y con el riesgo de que sean desvinculados en cualquier momento y sin que se pueda reclamar ante los Tribunales Contenciosos Administrativos o mediante la justicia constitucional, a pesar de que la carta magna defiende la progresividad de derechos y garantías.

Ante ello la estabilidad laboral en el Ecuador ha ido empeorando drásticamente, cuando ni siquiera servidoras y servidores públicos de nombramiento definitivo tienen la seguridad de permanecer en sus puestos de trabajo, pese a haber ganado un concurso de méritos y oposición, por lo que es el

Estado a través de sus Instituciones públicas quienes vulneran derechos fundamentales y justificando la falta de recursos violentan al lado más frágil, en este caso las servidoras y servidores públicos.

Por lo tanto es común que las servidoras y servidores públicos a los cuales se les hayan vulnerado su derecho interponen y hacen uso de una de las garantías jurisdiccionales como lo es la Acción de protección con el fin de que se respeten su derecho a la estabilidad laboral otorgado por la misma Corte Constitucional, en el caso de servidoras y servidores públicos bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales existe a su vez una doble vulnerabilidad donde la vía adecuada e idónea es la constitucional.

Los requisitos para la interposición de la Acción de Protección según la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se encuentran establecidos en el artículo 40, en donde se indica que esta garantía jurisdiccional se podrá presentar cuando exista la violación de un derecho constitucional, acción u omisión de autoridad pública o de un particular y que no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado para proteger el derecho violentado.

La acción de protección protege los derechos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, así como en los Instrumentos Internacionales, salvo sus excepciones, es decir aquellos derechos que son protegidos por la acción de acceso a la información pública, hábeas corpus, hábeas data, por incumplimiento, acción extraordinaria de protección y acción extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena, por lo que en el Ecuador hay garantías que protegen los derechos de todo tipo, cualquiera que fuere la circunstancia.

La acción de protección la conoce cualquier juez o jueza de primera instancia en el lugar donde se ha originado el acto o la omisión o a su vez donde se han producido sus efectos. En el cantón donde existan dos o más jueces la Acción de protección será sorteada a uno de ellos. El artículo 86 de la Constitución de la República del Ecuador enmarca las disposiciones establecidas para la interposición de las garantías jurisdiccionales, de entre las cuales se encuentra la Acción de

protección, en donde se indica que podrá interponer una garantía jurisdiccional cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad.

El procedimiento para interponer una de las garantías jurisdiccionales de entre las cuales se encuentra la Acción de protección será sencillo, rápido, eficaz y oral en todas sus fases, así como serán hábiles todos los días y horas y podrán ser interpuestas de forma oral o por escrito, sin formalidad alguna y sin necesidad de citar la norma que se ha infringido, así como de requerir el patrocinio de un abogado, por lo que esta acción no es limitante, más bien es de fácil acceso y el hecho de que no requiera un profesional del derecho es sumamente importante, ya que no limita al acceso a esta garantía por falta de recursos.

Por otra parte el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), legaliza la modalidad de contrato de servicios ocasionales, los cuales contravienen la garantía de la estabilidad laboral, que es una de las aspiraciones de todas las personas tanto en el ámbito público como privado, dicho artículo ha sido cuestionado y analizado por la Corte Constitucional, pero en relación a los grupos vulnerables, donde nace el principio de doble vulnerabilidad, en donde a pesar de que se reconoce esta garantía de estabilidad laboral no se la aplica.

Para lo cual hacer uso de la vía constitucional es adecuado e idóneo, por cuanto ante tal vulneración la garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección funge como mecanismo para que los derechos que hayan sido vulnerados sean restituidos en este caso de las personas que formen parte de un grupo considerado vulnerable y de quienes hayan adquirido este derecho a la permanencia y continuidad, en el Ecuador este tema ha sido discutido y también confundido, es por esto que se hace referencia a la Constitución de la República del Ecuador (2008) que en su artículo 426 dice:

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que

sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Ante esto no se podrá alegar desconocimiento de la norma para que éstas sean aplicadas por parte de las autoridades en general, se deberá respetar la voluntad del constituyente, garantizando la vigencia de los derechos y principios de interpretación, y la voluntad del constituyente es garantizar el derecho al trabajo como consecuencia del derecho a la dignidad humana establecido y reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, esta voluntad no es reciente, sino de mucho tiempo atrás en donde el pueblo ha votado mediante una consulta popular por la aprobación de la carta magna, no se ha optado porque exista precarización, sino más bien el respeto a la dignidad humana, al trabajo y los derechos que de ellos deriven.

Al respecto el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) refiere:

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

La vía constitucional es la adecuada cuando de vulneración de derechos se trata, en este caso las garantías jurisdiccionales, sin embargo existen problemas para tramitar una Acción de Protección esto puede ser desconocimiento en materia

constitucional, falta de capacitación necesaria e indispensable, conocimiento que debería ser obligatorio para todos los jueces, por cuanto la Constitución manifiesta que cualquier juez o jueza puede conocer esta garantía, indistintamente de la que la área que se desempeñe, tiene que resolver una garantía constitucional, es decir todos los jueces deben conocer la materia constitucional.

La acción de protección es una herramienta que fue creada en 1969 durante la ejecución de la Convención Americana de Derechos Humanos, también conocido como pacto de San José, para frenar los abusos del poder político contra la ciudadanía, significando ello que a través de su aplicación se podía contribuir a fortalecer el cumplimiento del debido proceso y beneficiar la protección de los derechos de la población. (Organización de los Estados Americanos, 1969).

La Constitución Política de 1998 dio cierta importancia a la Acción de protección, que en aquel entonces se llamaba Acción de amparo establecida en el capítulo 6, sección tercera, artículo 95, sin embargo, es en la Constitución de la República del Ecuador 2008 que al ser garantista estableció mayor realce a las garantías jurisdiccionales dentro de las cuales se encuentra la Acción de protección cuando se hayan vulnerado derechos constitucionales, como un mecanismo directo y eficaz.

De acuerdo con Aguilar Bravo (2018), citando a Castillo (2014) manifiesta que la acción de protección “es un recurso que pretende a toda costa la restauración de las acciones a un estado de anterioridad, que debe cesar de manera definitiva la amenaza o violación hacia los derechos de una persona” (p.30) que se encuentra “expresado en la Constitución y no pueden ni deben ser violentados. Por lo tanto, este recurso garantiza la efectividad de los derechos personales y corresponde un medio procesal extraordinario y subsidiario” (p.30).

La acción de protección tiene el objetivo de velar por los derechos de la ciudadanía, para evitar que los actos u omisiones de los magistrados o autoridades del sistema nacional de justicia puedan ocasionar la vulneración de cualquiera de los derechos que la Carta Magna señala en sus diferentes disposiciones por esta razón, esta acción puede cesar cualquier violación hacia los derechos de los

individuos, entre los que citan el debido proceso para que las personas puedan tener una instancia para la impugnación de cualquier tipo de atropello. (Oyarte, 2014).

Según Arias (s.f.) “la estabilidad es “un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas” (p.1). Refiere el autor que es de permanente y es el trabajador el único que puede romper la relación de trabajo. Con base en esto, la estabilidad laboral está establecida dentro del Derecho al Trabajo, dentro del cual se busca que se garantice la permanencia en este caso de servidoras y servidores públicos dentro de los cuales están los grupos vulnerables y nombramientos definitivos, se establece también la obligación de percibir una remuneración justa y adecuada, y garantizando también que cualquier despido que se realice no sea sin una causa justificada y de acuerdo a lo que determina la ley.

La historia del Ecuador y del mundo entero, conlleva una serie de preguntas, cuestionamientos e incertidumbres en torno al derecho al trabajo, cuando se trata de delimitar el derecho a la estabilidad laboral que deben tener todas las personas, que en este caso a estudiar son los servidores públicos, quienes forman una parte importante del Estado, pero que también se han tenido que adecuar a una serie de cambios, que incluye el ingreso al servicio público y el hecho de gozar de esta estabilidad laboral porque ésta es únicamente temporal de acuerdo a su tipo de contratación.

Es importante indicar que como se lo ha manifestado en líneas anteriores el derecho al trabajo es un derecho universal dentro del cual se encuentra o se deriva la estabilidad laboral, que garantiza que un servidor o servidora pública no podrá ser desvinculada sin causa debidamente fundamentada, ya que esto implicaría la vulneración a derechos constitucionales, por lo tanto es necesario diferenciar la vía contencioso administrativa y la vía constitucional, que son como su nombre lo indica mecanismo o caminos diferentes, así como tienen un fin distinto entre sí, el desconocimiento podría acarrear un abuso del derecho.

El Tribunal Contencioso administrativo es aquel órgano jurisdiccional, que tiene el fin de estudiar la actuación de la administración pública, dentro de los cuales se encuentran varios recursos que pueden ser interpuestos, como son: recurso objetivo, de anulación o por exceso de poder y recurso subjetivo o de plena jurisdicción, los recursos contenciosos administrativos son un medio judicial que sirve para acudir a los órganos jurisdiccionales, lo que se quiere decir con esto es que todos los actos administrativos pueden ser objetos de impugnación, como se manifiesta en el artículo 173 de la Constitución de la República del Ecuador (2008)

El Código Orgánico de la Función Judicial dentro de la Sección IV, Parágrafo II, con respecto a los Jueces y Juezas de lo Contencioso Administrativo y de lo Contencioso Tributario, refiere que existirán tribunales de lo Contencioso administrativo en aquellos distritos que el Consejo de la Judicatura determine, así como se establecerá el número de salas, sedes y el espacio determinado, a fin de que cumplan sus funciones, dentro de las cuales según el artículo 217 se establecen:

Art. 217.- ATRIBUCIONES Y DEBERES.- Corresponde a las juezas y jueces que integren las salas de lo contencioso administrativo: 1. Conocer y resolver las controversias que se suscitaren entre la administración pública y los particulares por violación de las normas legales o de derechos individuales, ya en actos normativos inferiores a la ley, ya en actos o hechos administrativos, siempre que tales actos o hechos no tuvieren carácter tributario; 2. Supervisar la legalidad de los actos y hechos administrativos, y la potestad reglamentaria de la Administración no tributaria, como también las acciones judiciales que se incoen por su inactividad; 3. Conocer y resolver las impugnaciones que se propusieren en contra de los reglamentos, resoluciones y más actos normativos de rango inferior a la ley, en materia no tributaria, provenientes de las instituciones del Estado que integran el sector público; 4. Conocer y resolver las demandas que se propusieren contra actos, contratos o hechos administrativos en materia no tributaria, expedidos o producidos por las instituciones del Estado que conforman el sector público y que afecten intereses o derechos subjetivos de personas naturales o jurídicas; inclusive las resoluciones de la Contraloría General del Estado, así como de las demás

instituciones de control que establezcan responsabilidades en gestión económica en las instituciones sometidas al control o juzgamiento de tales entidades de control. Igualmente conocerán de las impugnaciones a actos administrativos de los concesionarios de los servicios públicos y de todas las controversias relativas a los contratos suscritos por los particulares con las instituciones del Estado; 5. Conocer de las acciones de prescripción de créditos fiscales no tributarios que propongan contra la administración nacional, regional, municipal o de las demás personas jurídicas que integran el sector público; 6. Conocer y resolver de las controversias regidas por la Ley de Propiedad Intelectual; 7. Conocer las demandas que se propongan contra los actos administrativos y las resoluciones expedidas por el Consejo de la Judicatura, el Pleno del Consejo de la Judicatura, el Director General y los Directores Provinciales; 8. Conocer y resolver las acciones propuestas contra el Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, en las que se reclame la reparación de las violaciones a los derechos de los particulares por falta o deficiencia de la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos; 9. Conocer y resolver las acciones propuestas contra el Estado en las que se reclame la reparación de los daños y perjuicios causados por error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por violaciones de los principios y reglas del debido proceso, sin perjuicio de lo establecido en el Código de Procedimiento Penal; 10. Conocer los juicios de excepciones a la coactiva en materia no tributaria, y las impugnaciones al auto de calificación de posturas; así como también las acciones de nulidad del remate, los reclamos de terceros perjudicados y tercerías; 11. Conocer de las impugnaciones efectuadas por los titulares de la administración pública respecto de actos lesivos al interés público y que no puedan ser revocados por la propia administración; 12. Conocer de las impugnaciones a las declaraciones de ruina y órdenes de ejecución de obras de conservación, reforma y rehabilitación de inmuebles; 13. Conocer de las impugnaciones a sanciones administrativas firmes contra las servidoras y los servidores públicos, emanadas de las instituciones del Estado que conforman el sector público, cuando tales cuestiones de personal no se refieran al nacimiento o

extinción de la relación de servicio de servidoras y servidores públicos; salvo lo dispuesto en normas especiales; 14. Conocer y resolver las causas que instaure la Administración para repetir las indemnizaciones que hubiere tenido que pagar por sentencias firmes dentro de juicios contencioso administrativos, por la responsabilidad declarada de sus servidores o de las personas que por delegación, concesión o privatización, se les haya entregado servicios públicos; y, 15. Los demás asuntos que establezca la ley.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) tiene la esencia de ser garantista, por lo que crea una serie de garantías jurisdiccionales que buscan la protección de los derechos humanos, por lo tanto la vía constitucional es la vía adecuada cuando haya ocurrido la vulneración a este tipo de derechos, a diferencia de la vía contencioso administrativa donde su tramitación y sus atribuciones son distintas a la materia constitucional, por ello es importante diferenciar cuando un proceso deberá tramitarse en una u otra vía.

Entre algunas de las garantías jurisdiccionales que se han puesto en conocimiento se encuentra la acción de Protección que se ha constituido en una de las acciones Jurisdiccionales más utilizadas por las servidoras y servidores públicos y la ciudadanía en general, con el fin de que se reconozcan sus derechos en el ámbito judicial cuando los mismos han sido vulnerados, no obstante, a ello dicha garantía jurisdiccional ha sido erróneamente aplicada y se ha malinterpretado su uso y objetivo y con esto se provoca que dicha acción se niegue o se declare improcedente.

Por esta razón es que en la presente investigación se analizarán los aspectos más relevantes de la Acción de protección, cómo debe ser aplicada y a su vez la posibilidad de interponer esta garantía en casos de vulneración a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos que hayan adquirido este derecho, su procedencia y competencia, siempre y cuando dichos servidores públicos hayan adquirido esta anhelada estabilidad laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La problemática que se evidencia es la clara vulneración de derechos constitucionales, no sólo a la estabilidad laboral, sino a la seguridad jurídica, al trabajo, al debido proceso en la garantía de la motivación, esto acarrea que la vía adecuada e idónea sea por su finalidad y su objetivo, la vía constitucional, es decir las Unidades nominadoras no sólo vulneran un derecho al desvincular a un servidores público que goce de estabilidad sea ésta condicionada o reforzada o simplemente estabilidad laboral, y eso hace que se interpongan garantías jurisdiccionales como lo es la Acción de protección.

No obstante, una vez que se evidencia la clara intención del legislador en protección de los derechos laborales de las servidoras y servidores públicos, la praxis cotidiana indica que en efecto, siguen llevándose a cabo desvinculaciones sin fundamento, por lo que la Unidad Nominadora de Talento Humano de las distintas dependencias públicas siguen haciendo uso indiscriminado de su potestad o facultad y realizan notificaciones, vulnerando así derechos constitucionales, lo que amerita la toma de acciones pertinentes, por lo que no se podría justificar ante esto la falta de conocimiento.

El problema que resulta a su vez es que en las Instituciones Públicas, es decir servidoras y servidores públicos que es el tema en esta investigación, son muchos los factores que los limitan para mantener una estabilidad laboral, entre los cuales se encuentra el tiempo de los contratos de servicios ocasionales que como es de conocimiento son autorizados de forma excepcional y una vez que superen el año de contratación se entiende que se genera una necesidad institucional, esta incertidumbre de las y los servidores públicos hace que no puedan desarrollarse en su amplitud en temas económicos, sociales y familiares, ya que no se puede saber hasta cuando una servidora o servidor público cumple sus funciones.

Es importante mencionar que el problema de los contratos ocasionales es que no generan estabilidad laboral, incluso quienes tienen nombramiento definitivo o aquellos grupos vulnerables entre los que se encuentran mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas con discapacidad que no tienen asegurada

una estabilidad laboral, pese a tener su derecho, las Instituciones los desvinculan sin un causal y sin falta de motivación alguna.

Es importante mencionar que la estabilidad laboral nace del principio de continuidad es decir el hecho de que una persona permanezca por el mayor tiempo posible en su lugar de trabajo, proviene de tres palabras que son: 1. Principio.- mandato de optimización, norma abstracta, que tiene la característica de ser inalienable, irrenunciable; 2. Estabilidad.- calidad de estable, el hecho de mantenerse en cierto lugar o de cierta manera; 3. Laboral.- se refiere al trabajo en general sea público o privado, ante esto se puede decir que la estabilidad laboral es el derecho que tienen todas las personas para permanecer en su lugar o puesto de trabajo, con el fin de producir y sustentarse económicamente junto con su familia.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra las garantías constitucionales que son aplicables en los casos de vulneración de derechos de los ciudadanos y ciudadanas, dentro de las cuales se incluyen a las servidoras y servidores públicos que tienen la responsabilidad de prestar un servicio a la ciudadanía y administrar la función pública de forma correcta, conforme a la naturaleza de su investidura. En el Ecuador la norma suprema donde se garantizan todos los derechos es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público ampara a las servidoras y servidores públicos cualquiera que sea su rama, el Código de Trabajo ampara a los trabajadores de contrato, así mismo la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de los Derechos Humano brindan protección a todos los trabajadores sin distinción alguna, sea esta de etnia, raza, creencias, religión, entre otras.

En este sentido, Ávila (2011), indica que, las disposiciones de origen constitucional prevén los mecanismos de protección de los derechos laborales a través de las garantías constitucionales, como un instrumento para prevenir arbitrariedades ante la violación de derechos constitucionales, así como la reparación de los hechos ocurridos contrarios a la normativa vigente.

De tal manera que, no sólo se trata de prevenir la consumación de vulneración de derechos constitucionales, sino que además se establecen las medidas tendientes a reparar los daños causados o revertir los efectos ocasionados con la transgresión de la norma, sirviendo de protección jurídica en lo que respecta a los derechos tutelados en el ordenamiento jurídico, la estabilidad laboral es un tema al cual no se le ha dado la debida importancia, sin embargo es uno de los problemas más vistos no solo por la pandemia actualmente sino desde mucho tiempo atrás, en el Ecuador y a nivel mundial.

Las convenciones de las cuales el Ecuador forma parte así como la Constitución de la República del Ecuador (2008) buscan precautelar los derechos fundamentales de las personas y el derecho al buen vivir también garantizado en dicha carta magna, como una política de crecimiento y también de desarrollo social de los seres humanos, de forma que es prioridad la protección de los derechos humanos y constitucionales por sobre cualquier otra ley y sería inconstitucional su desconocimiento por parte de cualquier autoridad que en este caso sería la Autoridad nominadora de una Institución Pública.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece los derechos de los ciudadanos, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo que se encuentra en el artículo 33 de dicho cuerpo legal y es en la actualidad el más vulnerado, y como consecuencia de ello la estabilidad laboral se ve afectada con ciertos problemas o discrepancias que se han dado dentro del sector público. Varios conflictos laborales se han dado en el sector público, como son los contratos de servicios ocasionales que han sobrepasado los dos años de vigencia, nombramientos provisionales sin ser legalizados y concursos declarados desierto hacen que no exista estabilidad laboral en el país, dado que muchas servidoras y servidores públicos pertenecen a una de estas modalidades del trabajo y viven en la incertidumbre, ya que se desconoce en qué momento pueden prescindir de sus servicios al dar por terminado un contrato o culminar un nombramiento provisional.

La estabilidad laboral es aquel derecho que tiene un trabajador, con el fin de que el mismo conserve su puesto de trabajo, sin que en un tiempo determinado o

de forma radical sea separado de la Institución a la cual presta sus servicios y al contrario, se garanticen sus derechos y pueda satisfacer sus propias necesidades y las de su familia, por lo que se hablaría consecuentemente de una estabilidad económica familiar, personal, profesional, que influye no sólo en la labor o en la actividad que una persona hace, sino que lo que haga lo haga con dedicación sin pensar en que en cierto tiempo tiene que abandonar su trabajo y buscar uno nuevo.

La estabilidad laboral tiene como finalidad el hecho de que una persona pueda trabajar, sentirse útil, y a través del trabajo que realice alcanzar su dignificación y su realización en el campo laboral, que conlleva a generar ingresos, cubrir sus necesidades básicas personales y familiares, por lo tanto se genera no solo no solo el contrato laboral o la relación laboral, sino también un contrato psicológico con el trabajador que se comprometerá con las asignaciones encomendadas y el desempeño adecuado dentro de sus actividades diarias.

En el Ecuador varias han sido las propuestas para mejorar la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos, sin embargo esto no ha sido posible ya que los contratos ocasionales se han seguido extendiendo más de lo que corresponde sin que se convoque a un concurso de méritos y oposición, es así que se ha optado por interponer una garantía jurisdiccional, en este caso la Acción de Protección cuando existen desvinculaciones injustificadas por parte de una Institución Pública a través de la Unidad de talento humano.

Estas causas injustificadas vulneran derechos fundamentales como el derecho a la seguridad jurídica que implica la confianza en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley para evitar que todas las personas sean víctimas del cometimiento de diferentes arbitrariedades, el derecho al trabajo que es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, es un meta derecho que se compone de varios elementos entre los cuales se encuentran la estabilidad, la seguridad social, incentivos y demás beneficios de ley, el derecho al debido proceso en la garantía de cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

La Corte Constitucional respecto al derecho al debido proceso ha mencionado que se debe garantizar el cumplimiento de las normas por parte de autoridades administrativas y órganos de justicia, el apego a la normativa correspondiente evitaría las actuaciones arbitrarias por parte de los poderes públicos, es decir este derecho se vincula con la seguridad jurídica que se encuentra consagrada en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que cubre a todo el ordenamiento jurídico, estos dos derechos deben ser observados de manera obligatoria por los poderes públicos para brindar protección a un individuo para que su situación jurídica no sea modificada de forma inadecuada o arbitraria.

1.3. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿La acción de protección es una herramienta o garantía para asegurar el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos?

2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

Desde la perspectiva temática, se atiende a las líneas de investigación del Derecho Constitucional previstos entre sus lineamientos en la Universidad de Otavalo, en el marco del análisis de los principios y valores constitucionales, su contenido y su pertinencia en el derecho normativo, considerados los fundamentos legales. El estudio puede abarcar, además, los principios fundamentales, así como el derecho comparado, con apertura a la hermenéutica jurisprudencial.

En este orden de ideas, con el desarrollo de la temática del estudio, se pretende demostrar la pertinencia de la Acción de Protección como instrumento aplicable en la protección de los derechos constitucionales de las servidoras y servidores públicos cuando aquellos han sido merecedores de un nombramiento definitivo o a su vez forman parte de un grupo vulnerable, concretamente en lo que respecta a la protección contra la vulneración a la estabilidad laboral y demás derechos que se derivan, motivo por el cual, es preciso indagar los instrumentos

legales que conforman la legislación vigente, y que proporcionan la seguridad jurídica en el ordenamiento ecuatoriano.

En consecuencia, se hace imperante la determinación, análisis e interpretación de las normativas legales, constitucionales, así como las referencias doctrinales y jurisprudenciales que proporcionen una perspectiva minuciosa sobre la acción de protección como instrumento para resguardo de derechos Constitucionales como son la estabilidad laboral, el trabajo como un derecho derivado de la dignidad humana, la seguridad jurídica, debido proceso, entre otros, que gozan las servidoras y servidores públicos.

2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El desarrollo del presente trabajo de titulación se concreta a la revisión legal, constitucional, doctrinal y jurisprudencial de la acción de protección como mecanismo idóneo para garantizar derechos Constitucionales como son la estabilidad laboral, el trabajo como un derecho derivado de la dignidad humana, la seguridad jurídica, debido proceso, entre otros de las servidoras y servidores públicos, en el período comprendido entre el año 2020 y 2022.

2.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Esta investigación se realiza dentro del ámbito nacional, específicamente en el cantón Esmeraldas y cantón Quito.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Estudiar la efectividad de la acción de protección como mecanismo idóneo para garantizar derechos Constitucionales como son la estabilidad laboral, el trabajo como un derecho derivado de la dignidad humana, la seguridad jurídica, debido proceso, entre otros, de las servidoras y servidores públicos que tienen nombramiento definitivo o pertenecen a un grupo vulnerable.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conceptualizar los principales aspectos teóricos de la acción de protección como garantía jurisdiccional aplicable cuando se han vulnerado los derechos de las servidoras y servidores públicos, como es la estabilidad laboral y lo que de ello se deriva.

Determinar en qué casos procede plantear una acción de protección cuando ha sido vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.

Analizar, a partir de los casos resueltos por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas ciudad Esmeraldas (Juicio No. 08201202100422), Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17240202100019), Unidad Judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17460202004281) y Corte Constitucional del Ecuador (Sentencia No. 689-19-EP/20), en los que se ha interpuesto la acción de protección y acción extraordinaria de protección, los criterios y argumentos jurídicos utilizados por los operadores de justicia para negar o conceder la referida acción, en casos de estabilidad laboral y estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TEÓRICA

Desde la perspectiva teórica, el presente trabajo de titulación permite la compilación de fundamentos teóricos, doctrinales, legales y jurisprudenciales, con el fin de sustentar las categorías de estudio, por una parte, la acción de protección como garantía jurisdiccional constitucionalmente establecida en el derecho positivo, y por otro, la contextualización de la estabilidad laboral como derecho que asiste al débil jurídico de la relación laboral.

El aporte que brinda esta investigación es que los profesionales del derecho, jueces, servidores y servidores públicos tengan conocimiento del objeto de interponer una Acción de protección, cuando sus derechos han sido vulnerados, en este caso la estabilidad laboral, la seguridad jurídica, el trabajo, debido proceso, entre otros que se derivan cuando son desvinculados sin fundamento.

Se establece cuál es el ámbito, naturaleza y parámetros de la Acción de Protección, que servirá como una Guía informativa para los profesionales del Derecho en general, así como para las Autoridades nominadoras y personal responsable de Talento Humano de las diferentes Instituciones públicas, en referencia a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos que lastimosamente no son todos.

Así mismo es importante recalcar que dentro del presente trabajo se da a conocer cuando procede la interposición de una garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección, para que la misma no sea inadmitida a trámite, muchos son los casos, en los cuales por desconocimiento dicha garantía es rechazada, mal interpretada o interpuesta de manera errónea, sin cumplir con los lineamientos o parámetros constitucionales establecidos

Este trabajo aporta de manera teórica fundamentalmente a las normas del Derecho Constitucional como parte integrante del Derecho Social, en defender los derechos y garantías a favor de una inmensa parte de la colectividad, en este caso los servidores y servidoras públicas parte fundamental del Estado, así como regular las relaciones de una actividad con la que el ser humano pueda abastecerse de recursos económicos necesarios para su subsistencia y la de su familia. Por ello, las distintas legislaciones le han rodeado de suficientes garantías a la estabilidad laboral.

La Constitución de la República del Ecuador es garantista de derechos, no se puede de ninguna manera restringir los derechos fundamentales, y las garantías que se encuentran establecidas en la carta magna y en los Instrumentos internacionales, por lo tanto se debe aplicar la norma y la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia y esto lo hacen todos los servidores públicos, administrativos o judiciales como una obligación, a su vez estarán vigilantes para que no exista ningún tipo de vulneración.

Por lo tanto la presente investigación da a conocer que las garantías jurisdiccionales, entre las que se encuentra la acción de protección establecida en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, es un mecanismo idóneo cuando se trata de vulneración de derechos fundamentales, esto implica tener comprensión para cuando acceder a esta garantía en casos de regresión de derechos, ya que lo que debe existir es la progresión de los mismos.

Una guía adecuada hace a profesionales del derecho en general, a las unidades nominadoras de talento humano y a la sociedad en general, evitar el cometimiento de errores, arbitrariedades, vulneración de derechos, y buscar defender la dignidad de las personas, defender el derecho al trabajo, a mantener un empleo estable porque ello garantiza una estabilidad económica, social, familiar, garantiza el sustento, el desenvolvimiento personal, el respetar los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en tratados internacionales.

2.2. PRÁCTICA

El desarrollo de la presente investigación permite la construcción de criterios constitucionales, aplicables a las situaciones de vulneración de los derechos de las servidoras y servidores públicos, al violentar su estabilidad laboral y los derechos que se derivan, así como la determinación de la pertinencia de las garantías jurisdiccionales, como la acción de protección, para poder tener una visión integral de los derechos y garantías que conciernen a los servidores públicos.

La investigación aporta de manera importante al derecho constitucional ya que el fin de la misma es dar a conocer la pertinencia de aplicar una garantía jurisdiccional cuando el derecho a la estabilidad laboral se haya vulnerado, a pesar de que es el Estado quien tiene la misión de cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República del Ecuador, esta investigación servirá como una guía para evitar el abuso del derecho, las arbitrariedades, alegando falta de conocimiento, llegando a crear una regresión de derechos.

En el sentido práctico esta investigación se justifica a través de la evidencia de la situación con casos de estudio pues en el proceso toda intervención que se realice respecto a los derechos fundamentales debe ser la adecuada para alcanzar un fin constitucionalmente legítimo, se toma como base el estudio de la Acción de protección para determinar el alcance de la misma, requisitos y características, así como buscar que se garanticen los derechos fundamentales que deben ser cumplidos en armonía con la carta magna.

Con el análisis de casos prácticos se aporta de manera práctica, por cuanto se pueden observar las falencias en la justicia constitucional, en profesionales del derecho como son abogados y a su vez en autoridades de Instituciones públicas que desvinculan a sus servidoras y servidores públicos sin causa justa y vulneran derechos fundamentales y el principio de estabilidad laboral, el derecho al trabajo, entre otros, sin tomar en cuenta que el servidor público da un aporte a la sociedad, las remuneraciones se dan con la contribución del pueblo, por lo que realizan una labor social con el hecho de servir y pretender generar cambios en la administración pública.

3. CONCEPTOS ESTRUCTURALES DE LA INVESTIGACIÓN

Los conceptos estructurales que sustenta esta investigación se fundamentan en los siguientes:

3.1. ACCIÓN DE PROTECCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador (2008) se concibe como un instrumento jurídico fundamental garantista de los derechos constitucionales, por lo tanto, al estar en un sistema democrático, los jueces son aquellos quienes establecen mecanismos para evitar vulneración de los derechos fundamentales, es así que la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece los parámetros constitucionales a seguir cuando debe ser interpuesta una Acción de protección.

Constituye una de las acciones de garantías jurisdiccionales consagrados en la Constitución Nacional, a través de la cual el estado garantiza la protección de los derechos humanos, respecto de los abusos y negligencias y violaciones a los derechos de los ciudadanos (Zambrano, 2018).

La acción de protección debe cumplir ciertos parámetros para que sea admitida a trámite, entre los cuales se encuentra que exista una clara vulneración de derechos constitucionales, por acción u omisión de autoridad pública no judicial, contra políticas públicas cuando aquello suponga la privación de un derecho, si la violación de un derecho proceda de una persona particular, provoque un daño grave, si presta servicios públicos impropios, si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.

Según lo dispuesto por López (2018), constituye una garantía del derecho interno vigente y que se encuentra reconocida por el derecho internacional a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos, mediante la cual, es posible dirimir un conflicto generado por la conducta lesiva que perjudica los derechos constitucionalmente reconocidos. En este mismo orden de ideas, Castro, Llanos,

Valdivieso y García (2016), se considera como la tutela de los derechos constitucionales, frente a posibles actuaciones u omisiones, ya sea de particulares o de las autoridades, ya sean jurisdiccionales o no.

La acción de protección que sustituyó al anteriormente llamado acción de amparo, constituye un instrumento mediante el cual los ciudadanos pueden exigir el cumplimiento o restablecimiento de sus derechos constitucionales cuando estos hayan sido vulnerados, lo cual se encuentra establecido en la carta magna en concordancia con la Ley Orgánica de Garantías jurisdiccionales y control constitucional, a pesar de que esto no es suficiente el constituyente ha establecido dichas garantías jurisdiccionales para el amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales.

Los requisitos de la Acción de protección se encuentran establecidos en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías jurisdiccionales y control constitucional, entre los que se encuentran para que la misma proceda que debe existir la violación de un derecho constitucional, que exista una acción u omisión de una autoridad pública o de un particular y que no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho vulnerado, por lo que como se lo manifiesta en líneas anteriores la Acción de protección constituye el medio más idóneo y eficaz para tutelar los derechos fundamentales.

Ante la vulneración de los derechos constitucionales no existe otro mecanismo judicial dentro del ordenamiento jurídico que pueda cumplir este cometido, como lo es la Acción de protección, o por lo menos no existe otro mecanismo que logre satisfacer los componentes de idoneidad y eficacia, propios de esta garantía, por lo tanto la máxima autoridad en materia constitucional del país ha dejado claro que, esta garantía jurisdiccional es entonces un pilar fundamental del Estado de derechos y por extensión del Estado constitucional de derechos y justicia, por lo que corresponde a los jueces brindar en todo momento la certeza al ciudadano respecto de las actuaciones que en derecho se efectúan en cada momento procesal.

3.2. ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral es un componente esencial e importante del trabajo digno, que hace que se garanticen ingresos de manera permanente a las servidoras y servidores públicos y trabajadores en general, lo cual es importante para la satisfacción de las necesidades propias y de sus familias, desarrollo económico y productivo, esta permanencia tendría que ser vista como algo positivo para las Instituciones por cuanto existiría un alto compromiso laboral, por ello la estabilidad laboral beneficia a la Institución y al servidor público.

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad primordial tanto de cuidado y conservación del derecho a la vida como a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo. De tal forma, se puede mencionar algunas definiciones de este término.

Constituye una acción legal que busca proteger los intereses del considerado débil jurídico en la relación laboral, de manera que se obtenga un trato justo y equitativo, otorgándole fuero de protección especial para impedir la desvinculación laboral. Barona, (2015).

Se refiere a la preservación de las fuentes de empleo, protegiendo al trabajador contra el despido injustificado, siempre que sean respetadas las prerrogativas aplicables establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de los casos en los cuales resulta procedente el despido, según las causales establecidas en el ordenamiento jurídico o las indemnizaciones correspondientes. (Ballester, 2020).

En el mismo contexto, la estabilidad laboral implica el derecho a impedir el despido injusto y arbitrario, protegiendo el derecho al trabajo en los contratos a tiempo indeterminado, para preservar los preceptos constitucionales y legales a favor del trabajador. (Obregón, 2016).

La estabilidad es “un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas”. En este sentido la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación y con esto proteger al trabajador de sus despidos arbitrarios (Arias, s.f, p.1).

“La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan” (Pedraza at el, 2010, p.497)

Es el derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada. Este derecho tiene por finalidades lo siguiente: otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos, etc. (Deveali,1948)

Por su otra, la estabilidad laboral, entendida como la cantidad de tiempo promedio que permanece un empleado en una misma empresa, aunque cambie de cargos, es cuestión de doble vía, pues se rompe una estabilidad por causa del empleado o el empleador. (Ramírez y Cajigas, 2004)

Respecto a la estabilidad se enfatiza que: “es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación” (Viteri, 2004, pág. 232).

La estabilidad laboral además de servir para protección del trabajador es también un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad (Valdizón, 2015, p.12). Es por esto por lo que, al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a escalar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse.

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador. Convenios y Tratados Internacionales refieren a los principios y derechos en relación al trabajo, y son tomados como referentes en nuestro país, al respecto la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 3 establece lo siguiente:

“Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirá condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento” (Asamblea Nacional, 2008, p. 11).

La estabilidad laboral es entonces el hecho de proteger al trabajador en general, de entre los cuales se encuentran las servidoras y servidores públicos, de manera que se busca que el empleador o la Institución pública limite sus actuaciones que vayan en contra del bienestar de las personas y se evite

desvinculaciones arbitrarias, ilegales e injustas en cierta manera, vulnerando su derecho al trabajo.

Resulta esencial establecer cuáles son los mecanismos que generan estabilidad laboral en este caso el sector público, se podría considerar que su determinación genera a las servidoras y servidores públicos tranquilidad, salud laboral, motivación, mejora el desempeño, incluso el estado emocional de una persona, así como en otro aspecto podría generar confort, falta de preocupación en sus actividades, despreocupación, y su desempeño no sería el más adecuado ya que existe seguridad de que no será desvinculado, se limita a su área, lo que sería inadecuado y poco atractivo.

La estabilidad laboral constituye un mecanismo legal de protección para un grupo calificado de servidoras y servidores públicos, que, en función de su condición específica determinada por la legislación vigente, garantiza la vinculación laboral en los términos del derecho positivo vigente. La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA

La estabilidad laboral absoluta o propia es aquella que limita a una Institución pública o a un empleador para disolver el vínculo laboral, por lo que la permanencia del trabajador será de carácter definitivo, a menos que se incurra en faltas legalmente establecidas para que el mismo será separado de su puesto de trabajo, por lo que se habla de la permanencia indefinida de una persona en su trabajo, que también podrá terminarse por voluntad propia

Para el Dr. Julio César Trujillo (2008), en relación a la estabilidad laboral sostiene que: “la estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos

permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho a demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal”.

La estabilidad laboral absoluta implica mecanismos adecuados que impiden que una persona pueda ser desvinculada de su lugar de trabajo de manera unilateral sin que exista de por medio causa que amerite este particular, causas que pueden ser de carácter disciplinario y causas de terminación de la relación laboral, por lo tanto, este tipo de estabilidad sanciona el despido ilícito con la reposición del trabajador, sin embargo no todos los servidores públicos gozan de una estabilidad laboral absoluta, incluso ni siquiera gozan de estabilidad laboral.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En el Ecuador no existe normativa que señale la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada, si embargo las personas con discapacidad y sustitutos se desarrollan bajo la normativa legal establecida en la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde se establece la igualdad entre las personas, los cuales deben gozar los mismos derechos, deberes, garantías así como oportunidades, esto significa que las personas con discapacidad tienen estabilidad laboral reforzada, es decir que deben permanecer en su empleo, excepto que la causa de la desvinculación sea otro diferente a la de su discapacidad.

Sin embargo no solo las personas con discapacidad y sus sustitutos tienen este tipo de estabilidad laboral reforzada, sino quienes también pertenecen a los grupos de atención prioritaria que son las mujeres embarazadas y en período de lactancia, por lo que el trabajo al tratarse de un derecho y un deber social es el Estado quien debe garantizarlo y brindará efectiva protección al respecto, ya que la estabilidad laboral reforzada es el principio por excelencia y debe aplicarse para asegurar su fiel cumplimiento.

La estabilidad laboral reforzada es aquella figura que resulta de un proceso sucedido a partir de la actividad jurisprudencial, cuya naturaleza comprende en proteger a un trabajador que se encuentra en una situación de vulnerabilidad o de

debilidad temporal o permanente, considerado como un derecho fundamental, con una amplia protección, en Ecuador se encuentra garantizada para el ámbito público o privado, indistintamente de la modalidad del contrato de trabajo, protegiendo a quienes se encuentren en este estado de indefensión como personas con discapacidad y sus sustitutos, mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas que padecen enfermedades catastróficas.

La Constitución de la República del Ecuador, la jurisprudencia constitucional y demás leyes otorgan la misma protección laboral reforzada tanto a las personas con discapacidad como a sus sustitutos, a mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas con enfermedades catastróficas, a pesar de ello las Instituciones públicas a través de las unidades nominadoras de talento humano, desvinculan a este grupo de atención prioritaria, lo que se ha demostrado a través de las acciones de protección interpuestas por distintos servidores públicos.

3.3. DERECHO AL TRABAJO

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en relación al derecho al trabajo también consagra a los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos que tiene el trabajador, por lo que es importante determinar el alcance que implica este derecho, ya que se trata de gozar de un empleo en el que una remuneración satisfaga las necesidades y vaya más allá, como el derecho al trabajo que es uno de los pilares fundamentales para la obtención inclusive de metas personales.

El Estado garantiza el derecho al trabajo, y reconoce todas las modalidades de trabajo cuando son en relación de dependencia o autónomas, se impulsará el empleo, se eliminará el subempleo y el desempleo, este derecho se encuentra consagrado desde la Convención Interamericana de Derechos humanos, como parte de los derechos fundamentales que implica tener una vida digna, sin embargo, no existe la garantía básica del respeto a este derecho por parte de las Instituciones públicas.

La palabra trabajo es el resultado de la acción de trabajar, y significa el ocuparse en una o varias actividades físicas o intelectuales, puede ser efectuada por el hombre o la mujer, de acuerdo a sus facultades y capacidades con el fin de adquirir conocimientos, experiencia, habilidades, y contribuir a la sociedad, así como también obtener logros personales y familiares, por lo que el trabajo refleja una dimensión social donde se aprende dentro de una comunidad, todo está intrínsecamente abierto a la perfección moral del ser humano, mejora en su trabajo y como persona cuando tiene determinadas virtudes y las puede alcanzar.

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en varios instrumentos de derecho internacional, y es un derecho esencial para la realización de otros derechos humanos y en el ámbito internacional son los Estados partes los responsables de que se de cumplimiento y no se vulnere este derecho libremente escogido o aceptado, por lo que se debe incluir en el mismo nivel de todos los derechos fundamentales, su reconocimiento surge de grandes luchas sociales aunque su realización en la práctica todavía se ve difícil de ser una realidad.

Entre los principales tratados y convenios internacionales que han sido ratificados por el Ecuador en lo que respecta a los derechos laborales se encuentran los siguientes:

La Declaración Universal de los Derechos humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) establece las siguientes disposiciones que refieren los derechos de los trabajadores:

Artículo 4.- Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

Artículo 25.- Toda persona tiene derecho...a los seguros...en caso de desempleo por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad

La Carta de la Organización de Estados Americanos expresa:

Artículo 43.- Los Estados miembros convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida la salud, y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo en sus años de vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.
- Desarrollo de una política eficiente de seguridad social.

Artículo 44.- Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y conviene en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.

3.4. DERECHO A LA SEGURIDAD JURIDICA

La seguridad jurídica se inicia con el respeto a las normas previas, públicas, es decir se fundamenta en el respeto a la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en la existencia de normas jurídicas previas, claras públicas y que sean aplicadas por las autoridades competentes, este derecho tiene su razón de ser por cuanto es la base fundamental para la convivencia normal y el desarrollo de una

sociedad totalmente civilizada, que implica una armonía y una paz social dentro de un Estado democrática y constitucional de derechos y justicia social

La Constitución de la República del Ecuador es la norma que regula la estructura de Estado conforme el ordenamiento jurídico, la cual se debe respetar y garantizar su cumplimiento y observancia, ya que según la pirámide de Kelsen se encuentra en la cima de toda la normativa que regula el Estado, y si la misma se inaplica el resto del ordenamiento jurídico también se lo hará, por ello la importancia de este derecho a la seguridad jurídica, que además implica no solo un derecho sino la obligación que tienen todas las autoridades públicas para garantizar el respeto a los derechos constitucionales y a la aplicación de la normativa jurídica que rige a un caso.

La Corte Constitucional en varios fallos se ha pronunciado respeto a la seguridad jurídica, es así que en la sentencia No. 131-16-SEP-CC señala en su parte pertinente: "...Por tanto, la seguridad jurídica se constituye en un derecho de sustancial importancia dentro del Estado Constitucional de derechos y justicia, puesto que destaca la supremacía constitucional y además otorga confianza a la ciudadanía de que el actuar público respetará lo dispuesto en el ordenamiento jurídico..."

La sentencia No. 309-16-CC. CASO 1927-11-EP, 21/09/16 de la Corte Constitucional, en referencia a la seguridad jurídica manifiesta: "...Implica el respeto a la Constitución como la norma jerárquicamente superior que consagra los derechos constitucionales reconocidos por el Estado; prevé la existencia de normas jurídicas, previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, con lo cual se logra la certeza del derecho en cuanto a la aplicación normativa..."

De la misma manera la sentencia No. 175-14-SEP-CC, CASO 1826-EP, refiere: "...La seguridad jurídica implica la confiabilidad en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley, como salvaguarda para evitar que las personas, pueblos y colectivos sean víctimas del cometimiento de arbitrariedades. Esta salvaguarda explica la estrecha relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, pues cuando se respete lo establecido en la

Constitución y la ley se podrá garantizar el acceso a una justicia efectiva, imparcial y expedita...”

Al respecto la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su capítulo octavo de los derechos de protección, artículo 82 establece lo siguiente:

Artículo 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (p. 41)

Elementos como la confiabilidad, la certeza y la no arbitrariedad que el derecho a la seguridad jurídica debe garantizar, no se limita a la aplicación de la norma, sino también a la convicción por parte de particulares, esto con la finalidad de que las autoridades competentes no se alejen o mal interpreten los parámetros constitucionales y jurisprudenciales y con ello se cometan arbitrariedades o se aplique la normativa de manera inadecuada, es decir la inobservancia de un precedente constitucional debe ser examinada a la luz del derecho a la seguridad jurídica, en consecuencia si existe dicha inobservancia, no es necesario verificar la existencia de una afectación de otros preceptos constitucionales.

“Constituye fundamento de la seguridad jurídica, el respeto al principio de legalidad; y, el orden jerárquico de aplicación de las normas; por el primero, los actos del poder público emitidos en los términos exactos que la ley autoriza o le faculta, la potestad administrativa no puede ir más allá de lo previsto en la Ley; y, por el segundo, esa misma autoridad pública en la expedición de sus actos, está constreñida en aplicar primero la Constitución, y bajo de ella las siguientes normas en su orden: los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.” (La seguridad jurídica, 2022, p. s/p)

Ante lo anteriormente mencionado se puede decir que, cuando la autoridad pública o el poder público adecua a su gestión la norma que de acuerdo a la jerarquía es la superior y evita aplicar aquella que la contrapone o es contraria, y

que sus actuaciones sean en términos exactos que se aplique la constitución como norma suprema y la ley, se podría indicar que la seguridad jurídica cumple su objetivo y es real, más no un simple anhelo constitucional, de esta manera la sociedad tendrá la plena confianza en que el Ecuador es un estado garantista de derechos y de justicia social.

La Corte Constitucional en sentencia 045-15-SEP-CC al referirse a esta garantía dice:

“Derecho a seguridad jurídica: En lo que se refiere al derecho a la seguridad jurídica, la Corte Constitucional ha señalado que consiste en la expectativa razonable de las personas respecto a las consecuencias de los actos propios y de ajenos en relación a la aplicación del Derecho. Para tener certeza respecto a una aplicación de la normativa acorde a la Constitución, las normas que formen parte del ordenamiento jurídico deben estar determinadas previamente, teniendo que ser claras y públicas, solo de esta manera se logra crear certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumpliendo ciertos lineamientos para el respeto de los derechos consagrados en el texto constitucional. Mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos; en virtud de aquello, los actos emanados de dichas autoridades deben observar las normas que componen el ordenamiento jurídico vigente.; De igual manera, la seguridad jurídica implica la confiabilidad en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley, como salvaguarda para evitar que las personas, pueblos y colectivos sean víctimas del cometimiento de arbitrariedades. Esta salvaguarda explica la estrecha relación con el derecho a la tutela judicial, pues cuando se respete lo establecido en la Constitución y la ley, se podrá garantizar el acceso a una justicia efectiva imparcial y expedita. Derecho a la tutela judicial efectiva: Por su parte, la tutela judicial efectiva no implica exclusivamente acceder a los órganos jurisdiccionales, sino que una vez ejercitado aquel derecho, los jueces deben guiar sus actuaciones diligentemente en aras de alcanzar la tan anhelada justicia. Puede concluirse entonces que el respeto por la

tutela judicial efectiva y por el principio de seguridad jurídica, depende ampliamente de la autoridad responsable de la aplicación normativa, que en este caso es el juez. Por ende, la no aplicación o aplicación defectuosa de normas contenidas en la Constitución de la República que contengan derechos constitucionales por parte de los organismos jurisdiccionales, trae consigo la vulneración de los derechos antes referidos...”

3.5. DERECHO AL DEBIDO PROCESO, EN LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DERECHOS DE LAS PARTES

En relación a esta garantía del derecho al debido proceso la Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente: “...Así parte importante del derecho al debido proceso depende de que se garantice el cumplimiento de las normas por parte de las autoridades administrativas y los órganos de justicia, pues sólo el estricto apego a la normativa correspondiente evita que los poderes públicos actúen arbitrariamente...”. Este derecho está estrechamente vinculado con la seguridad jurídica, derecho constitucional reconocido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador que irradia a todo el ordenamiento jurídico y garantiza que el individuo cuente con un ordenamiento jurídico con normas previsibles, claras, determinadas, estable y coherente.

Tanto el derecho al debido proceso en la garantía de cumplimiento de normas y derechos de las partes como la seguridad jurídica, se encuentran estrictamente observados por todos los poderes públicos con el objetivo de brindar certeza a los individuos de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos que ya se encuentren previamente establecidos y por la autoridad que sea competente con el fin de evitar cualquier tipo de arbitrariedad o mala interpretación.

“El debido proceso, “due process of law”, como se denomina en Estados Unidos de Norteamérica, es el pilar fundamental del sistema jurídico en un Estado. Nació como resultado de la lucha permanente entre el ciudadano y el Estado. Está

formado por un conjunto de normas jurídicas que garantizan el equilibrio entre el Estado y sus ciudadanos, pues su fin primordial es hacer respetar los derechos fundamentales y evitar la arbitrariedad. Cabe señalar que el debido proceso se caracteriza por el respeto de la norma y de la aplicación estricta de la Constitución que tiene supremacía en todo sistema jurídico y, por tanto, nadie puede sustraerse de él". (Aguirre, 2008, p. 8)

Es importante recalcar que el derecho al debido proceso se caracteriza por aquel respeto que se le debe dar a la norma, así como la aplicación de la Constitución de la República del Ecuador que tiene supremacía constitucional en el ordenamiento jurídico, nada puede violentarla o mal interpretarla, por lo que en acatamiento al debido proceso, las autoridades públicas a través de las Instituciones del Estado son obligados a respetar y hacer respetar el principio de legalidad, por lo que la única fuente de derecho nace exclusivamente de la ley, en resultado a ello los ciudadanos tienen el derecho a exigir que por parte del Estado se respete este principio constitucional.

El Estado tiene también la obligación de que a través de los poderes públicos se motiven las resoluciones judiciales y administrativas, este es un derecho de todos los ciudadanos para conocer las razones de una determinada resolución o decisión, respetando con ello el debido proceso y la necesidad de precautelar el control de la actividad jurisdiccional, por ello la falta de esta motivación afecta el derecho de impugnación, pues se desconocerían los motivos que ha llevado a una autoridad judicial o autoridad competente para dictar una resolución, de manera que es un precepto constitucional que toda resolución sea fundamentada y motivada respetando las reglas del debido proceso.

"Hablar del debido proceso es remitirse a la época "ius naturalista" en la que no hubo proceso, sino auto justicia, pues quienes gozaban de autoridad disponían a su arbitrio de la libertad de las personas, de los bienes y de la vida de sus esclavos. Así, la historia de los derechos humanos es, a grandes rasgos, la lucha incesante de dos clases: una representada por los oprimidos y otra, por los detentadores del poder político, económico y social. El debido proceso ha sido

conquista paulatina de la humanidad que se ha impuesto a la injusticia, absolutismo y autocracia, y ha constituido el freno legal de quienes irrespetan el ordenamiento jurídico”. (Aguirre, 2008, p. 10)

El maestro Jorge Zavala Baquerizo al respecto manifiesta:

“Hablar del debido proceso penal es referirnos igualmente al respeto a los derechos humanos en la Administración de Justicia Penal, que como sabemos se refieren a aquellos derechos fundamentales que le son reconocidos a cualquier persona que, por una u otra razón, justa o injustamente, entra en contacto con los sistemas de justicia penal en un país, refiriéndonos a un concepto de justicia penal en sentido amplio; es decir, teniendo en cuenta no solo la fase judicial-penal, sino que cubre la actividad de los órganos represivos del Estado conforme dijimos precedentemente” (Baquerizo, 2002, p. 25)

El debido proceso como garantía constitucional aparece junto a la protección de los derechos humanos, es decir el derecho a tener jueces imparciales, ser escuchados en todas y cada una de las instancias de un proceso judicial, tener un proceso justo y que dentro del mismo se respeten las garantías fundamentales, este concepto se ha ido evolucionando, por cuanto de un proceso legal se pasa a un proceso constitucional, y se establece al debido proceso como una garantía fundamental que tiene el fin de que se respeten los derechos fundamentales de los ciudadanos.

3.6. SERVIDORES PÚBLICOS

La Constitución de la República del Ecuador establece en la sección tercera respecto a las servidoras y servidores públicos en su artículo 229 que son aquellas personas que trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo dentro del sector público, sus derechos son irrenunciables, se definirá el organismo encargado en materia de recursos humanos y remuneraciones, se regulará el ingreso, ascenso, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad y cesación de funciones, así mismo la remuneración de los servidores públicos será justa y equitativa en relación a las

funciones que ejerzan, se tomará en cuenta la capacitación, profesionalización, responsabilidad y experiencia.

En el Ecuador varias son las modalidades de trabajo, así como existen obreros, trabajadores, servidoras y servidores públicos, cada uno se rige a una ley distinta, pero el fin es el mismo, el hecho de proteger al trabajador en general y a su bienestar. Por lo tanto, servidores públicos son aquellos que tienen el objetivo de brindar un servicio de utilidad social, pertenecen a una Institución Pública, y no generan ganancias personales económicas, más que la remuneración que por ley le corresponde de acuerdo a su puesto de trabajo y a la escala con la que fueron contratados.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 229 y la Ley Orgánica de Servicio Público artículos 3 y 5 definen al servidor público y señalan las disposiciones de cumplimiento obligatorio y determina cuáles son las Instituciones que son parte de la estructura administrativa del Ecuador, así mismo se señala los requisitos que una persona debe cumplir para ingresar y pertenecer al servicio público.

El concepto de Servidor Público según la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 expresa que:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y 38 servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Asamblea Nacional, 2008, p. 80).

Los derechos labores de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, por lo que la estabilidad laboral es de la misma manera, sin embargo, ésta es una aspiración alta en el sector público, ha quedado atrás el hecho de que una persona desee jubilarse en una Institución Pública, por cuanto la permanencia ahora es cuestión de varios factores, entre ellos la necesidad del puesto de trabajo, la partida presupuestaria e incluso la autoridad nominadora que se encuentra a cargo.

Por ejemplo, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) establece que bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales nadie puede permanecer más de dos años, pese a ello este tiempo se ha ido prolongando, a su vez este tipo de contrato no representa estabilidad laboral en una Institución Pública, ni con ello se adquiere un derecho para hacer carrera dentro del sector público, sin embargo al renovarse un contrato por más de un año en la misma institución se entiende que se genera una necesidad institucional, lo que terminaría cuando exista un concurso de méritos y oposición legalmente convocado, es así que la persona permanecería en su lugar de trabajo hasta que dicho concurso se lleve a cabo, y de ser ganador o ganadora su permanencia será definitiva.

Sin embargo de una manera más simple se puede definir a un servidor público como todo ciudadano que presta sus servicios en cualquiera de las entidades o Instituciones del Estado, en funciones públicas previstas en los diferentes tipos de contrataciones, a cambio de una remuneración determinada en el presupuesto correspondiente, y que se encuentra sujeto a lo que determina la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) y su correspondiente reglamento en relación a su ingreso, estabilidad, promoción, ascensos y los reconocimientos económicos.

Dentro de la clasificación de las servidoras y servidores públicos se encuentran las autoridades, funcionarios o empleados, los cuales se encuentran determinados dentro de una clasificación de acuerdo con las funciones que realizan, las responsabilidades que tienen y su remuneración como por ejemplo servidor público de apoyo o servidor público desde el grado 1.

Son autoridades, quienes ejercen funciones decisorias jurisdiccionales, como es el caso de los Intendentes, Comisarios de Policía, Tenientes Políticos, Comisarios de Salud, Comisarios Municipales, Directores Regionales, etc. Se llaman funcionarios quienes generalmente, ejercen funciones de representación con poder de decisión administrativo, como los Prefectos, Alcaldes, Rectores de Colegios y Universidades. Son empleados públicos aquellos que cumplen funciones propias de la administración pública, fuera de las que están reservadas para las autoridades y funcionarios.

Es importante mencionar algunas de las diferencias que pueden tomarse en cuenta por ejemplo entre servidores y servidoras con un contrato ocasional y con un nombramiento definitivo, esto con el fin de aclarar la problemática actual con respecto al tema de estabilidad laboral, ya que como se menciona en líneas anteriores a pesar de que una persona sea parte de una parte importante del Estado como es la función pública no todos tienen este derecho de estabilidad, ya que este derecho se condiciona a su manera o forma de ingreso a una Institución.

Por ejemplo en los contratos de servicios ocasionales los servidores públicos no podrán estar más de dos años ejerciendo sus funciones, así mismo cubren una vacante por un tiempo determinado sea que esta ausencia ocurra por una mujer embarazada, licencias por estudio, entre otras, este tipo de contratación puede darse por terminado en cualquier momento según las causales que se determinan en el artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio público, los servidores de contrato ocasional no son sujetos a un concurso de méritos y oposición, y no se reconoce su estabilidad laboral.

A diferencia de los contratos ocasionales los servidores públicos con nombramientos definitivos tienen una duración indefinida, sirven para llenar vacantes de cualquier índole, se les otorga a aquellos servidores públicos que han ganado previamente un concurso de méritos y oposición, pueden ser desvinculados por causales determinadas en la ley pero con la sanción que contenga un sumario administrativo, se pueden conceder permisos licencias, sin que ese tiempo sea recuperables, y lo más importante es que gozan de estabilidad laboral.

3.7. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS

El derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos no es un derecho universal como se nos ha dado entender, en la realidad en el ámbito del sector público no todos tienen o gozan de este derecho, que lo más idóneo o adecuado sería que sea para todas las personas sin distinción alguna, sin embargo las diferentes modalidades de acceso a esta parte fundamental del Estado que es el sector público hace que esta estabilidad laboral sea limitada y no de carácter general.

En tal sentido existe discriminación al otorgar estabilidad laboral a ciertos grupos y a otros no, como es el caso por ejemplo de contratos de servicios ocasionales, que son por su esencia eventuales, pueden terminarse en cualquier momento, no generan esta estabilidad laboral, a diferencia de los nombramientos definitivos que por su característica de acceso tienen de manera obligatoria el derecho a permanecer en un puesto de trabajo de manera indefinida, ahora bien los contratos de servicios ocasionales o nombramientos provisionales si bien es cierto no generan esta estabilidad laboral, pero sin una persona que pertenezca a un grupo prioritario tienen este tipo de contratación gozaría del derecho a la estabilidad laboral reforzada que impide su desvinculación a menos de que se incurran en las causales determinadas en la ley.

Al respecto Salas (2007) realiza una reseña histórica del trabajador ecuatoriano desde el origen mismo de su existencia y como con el pasar del tiempo nació el derecho que actualmente le asiste. Su origen estuvo marcado por la necesidad de solventar las necesidades básicas de alimento y posteriormente de vivienda y vestimenta. En aquel ayllu primitivo no cabe hablar de legislación de ninguna clase, puesto que el manejo del trabajo se desarrollaba en base a la costumbre y el entorno familiar.

En la Constitución de 1998 cuya particularidad era el enfoque de un Estado de Derecho, la garantía de ciertos derechos de los servidores públicos como la

estabilidad y el ascenso en el servicio público eran delegados a la ley, punto en el cual es necesario señalar las palabras de German Bidart: “No es lo mismo que los contenidos de derechos humanos consten en una ley, a que consten en la Constitución”.

Por lo que en la Constitución de la República del Ecuador (2008) dentro de su artículo 229 se define como servidores públicos a “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Asamblea Nacional, 2008, p. 80); cuya remuneración deberá ser justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Por su parte Valencia Zumba (2015), afirma que:” La estabilidad ha sido definida por Miguel Marienhoff como el derecho que tiene todo servidor público a la permanencia en el cargo o empleo, y a no ser privado o separado del mismo. La separación o privación se concreta en la “cesantía” del servidor público” (p. 26). Continúa el autor afirmando lo siguiente:

Mario Deveali define a la estabilidad laboral como el “derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral”. Respecto a la estabilidad de los servidores públicos, el autor la considera como bastante frecuente, “puesto que todos los actos de la administración pública son reglados por ley, con exclusión – salvo contadas excepciones - del mero poder discrecional”. Aquella estabilidad que manifiesta el autor, la liga directamente con el derecho que el servidor público se ha ganado con su ingreso a la carrera administrativa por medio de un concurso de méritos y oposición, determinando, además, que la única forma para que el servidor pueda ser alejado de su empleo, es por los casos expresamente indicados en la ley. Finaliza el tema señalando que “la cesantía arbitrariamente dispuesta, es nula, y no produce efecto alguno. El empleado arbitrariamente alejado tiene pues el derecho de reincorporarse a su puesto, aun cuando esto no sea del agrado de sus superiores, lo que deben acatar la decisión del tribunal administrativo al cual recurrió el empleado” (p. 27)

De igual forma, el autor Valencia Zumba (2015), hace referencia a lo afirmado por el tratadista Pedro Aberastury:

La estabilidad propia se asimila con la absoluta, y la impropia con la relativa. Señala que la diferencia radica en que, en la estabilidad propia, “la extinción de la relación no puede disponerse, aunque se indemnice al sujeto ya que únicamente cesará el derecho a la estabilidad en la medida en que se dé una circunstancia prevista por el legislador dentro del llamado derecho a la carrera”. Por otro lado, considera que, con la estabilidad impropia o relativa, el empleado público puede perder su derecho a la permanencia a través del pago de una indemnización (p. 28).

Refiere también el autor Valencia Zumba (2015) que:

Si tomamos en cuenta las palabras de Pedro Aberastury, la realidad del servidor público antes de la emisión del Decreto Ejecutivo 813, era de una estabilidad propia o absoluta, pues para efectuar su separación de la carrera administrativa era necesario tener en cuenta las causales determinadas en el ordenamiento jurídico emitido por el legislador. Sin embargo, con la emisión de dicho decreto, la inserción de una estabilidad relativa o impropia en nuestro ordenamiento jurídico resulta evidente, pues el servidor público puede perder su derecho al trabajo a través del pago de una indemnización, sin necesidad de establecer un procedimiento administrativo de desvinculación propio de la estabilidad absoluta. (p. 28)

En consecuencia, la estabilidad del servidor público no debe ser ajena a las leyes y reglamentos que se emitan por el legislativo y ejecutivo respectivamente, sino al contrario, deben guardar coherencia con el mandato constitucional determinado en el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador.

En particular, la estabilidad del empleado público es armonizable con las facultades atribuidas por la Constitución al Poder Ejecutivo, pues entendida ella como un todo coherente y armónico, dichas facultades deben ser ejercitadas con respeto de la estabilidad, ya que si los derechos y garantías

deben ser ejercidos conforme a las leyes que los reglamentan tampoco son absolutas las potestades que se consagran en el texto constitucional. (Valencia Zumba, 2015, p. 29)

La Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en su artículo 81, como parte de la carrera del servicio público, garantiza la estabilidad de los servidores públicos idóneos, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implementación del sistema de méritos y oposición. Vista la estabilidad laboral como un derecho del servidor público, ésta se constituye en una obligación a cumplir y respetar por parte del Estado.

Se puede evidenciar la clara inconsistencia entre los derechos de ciertos servidores públicos para con otros, sus derechos se determinan por la modalidad de contratación o por la forma que accedieron al sector público, ante lo cual se ve la inexistencia de los derechos de igualdad y la no discriminación, el derecho a la estabilidad laboral es una tarea incumplida, pues al ser un derecho social, fundamental, ha sido vulnerado, fomentando la desigualdad, el desempleo, existe una gran desatención por parte del Estado, y es por esto que se acude a las garantías jurisdiccionales como en este caso es la acción de protección, con el fin de que no sean vulnerados los derechos constitucionales.

Una Ley de servicio público nueva apegada a los mandatos de la Constitución de la República del Ecuador brindaría a los servidores y servidoras públicas que se garantice su estabilidad laboral, una carrera administrativa, y que el ingreso al sector público sea una forma de progreso, como un mecanismo de servicio a la ciudadanía, muchos servidores públicos han ingresado a las Instituciones públicas con el fin de mantener su trabajo, de crecer personal y profesionalmente, sin embargo a ello se encuentran en un estado de vulnerabilidad e inestabilidad.

Ante estas circunstancias la Acción de protección como garantía jurisdiccional se la ejerce para hacer respetar este derecho a la estabilidad laboral de quienes se encuentren en desventaja o en indefensión, y quienes hayan sido desvinculados sin causa motivada vulnerando aparte del derecho al trabajo

derechos como la estabilidad laboral, la seguridad jurídica, el debido proceso, la motivación, entre otros que de acuerdo al caso en concreto se podrán considerar, por lo expuesto las garantías jurisdiccionales tienen el fin de brindar la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o más derechos y la reparación integral de los daños que de esto se haya ocasionado.

Es importante mencionar que los servidores públicos pueden ingresar mediante varias maneras o formas al sector público, entre las más comunes se encuentran como por ejemplo mediante Contrato de servicios ocasionales, nombramientos provisionales, nombramientos definitivos, sin embargo es necesario precisar que no todas estas contrataciones generan estabilidad laboral, es decir los contratos ocasionales surgen de una necesidad ocasional, con una duración máxima de 24 meses, por regla general no generan estabilidad.

Los nombramientos provisionales son de diferentes tipos, la mayoría no generan estabilidad absoluta, según el literal c) el artículo 18 del Reglamento, se señala que mantendrán su puesto hasta que exista un ganador de concurso público de méritos y oposición. Los nombramientos permanentes generan estabilidad, ya que los servidores que acceden a ellos son porque previamente se realizó un concurso público de méritos y oposición, por lo que gozan de este derecho de manera absoluta, a menos que se incurra en alguna falta grave, y podrá ser desvinculado previo un sumario administrativo.

4. REFERENTES TEÓRICOS

En el presente apartado se presentan las investigaciones relacionadas con el tema, que sirven de orientación para la consecución de los objetivos de investigación, presentando los aportes internacionales y nacionales, en orden cronológico descendiente para su mayor comprensión.

Desde esta perspectiva, se trae a colación que la Constitución Mexicana de 1917 fue la primera en incorporar un conjunto de normas sociales y laborales,

donde el derecho al trabajo se eleva a la categoría de los derechos sociales que se encuentran protegidos por la Constitución, de esto se derivan las garantías sociales y el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal, es decir en dicha Constitución el derecho al trabajo se coloca en el rango de supremacía constitucional, lo cual fue una inspiración a todo el derecho latinoamericano, incluso al Ecuador.

“La historia del mundo y no sólo del Ecuador se ha visto plagada de incertidumbres en torno al derecho al trabajo y más aún cuando se trata de delimitar la estabilidad que deben gozar los trabajadores que forman parte importante de la historia un país como son los “servidores públicos”, a quienes se les ha permitido formar parte del Estado, pero así mismo, también se han visto inmersos en múltiples cambios, no sólo de normativa para el ingreso al sector público, sino que además en muchos casos deben gozar de estabilidad, porque la misma puede ser únicamente temporal” (Mazzini, 2021, p. 3)

El protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, Convenio 69 en su parte pertinente establece:

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos; considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros” (Mazzini, 2021, p. 22)

Históricamente el derecho al trabajo ha sido una lucha constante como un derecho social no sólo para servidores públicos sino también para privados, esta defensa ha tenido sus reivindicaciones, entre las cuales se encuentra establecer la jornada de ocho horas diarias y no fue conseguido como un regalo, sino es el resultado de una lucha de los Obreros de Chicago el 01 de mayo de 1886 donde se consiguió para los trabajadores sean públicos o privados en general estas ocho horas de jornada laboral, este logro frente a una explotación que se venía dando desde aquella época y mucho tiempo atrás.

“De igual manera el 15 de noviembre de 1992 en esta ciudad de Guayaquil los trabajadores y trabajadoras murieron, sus cuerpos unos en las calles y otro flotando en el río Guayas, ¿por qué? Por la lucha de una jornada laboral y una remuneración digna para ellos y sus familias; el 8 de marzo de 1857, miles de trabajadoras textiles decidieron salir a las calles de Nueva York con el lema “Pan y rosas” para protestar por las míseras condiciones laborales y reivindicar un recorte del horario y el fin del trabajo infantil, por lo que fueron asesinadas e incineradas en la propia fábrica donde laboraban” (Mazzini, 2021, p. 28)

“La Revolución Rusa, la lucha contra el fascismo en el mundo entero, las diversas movilizaciones en el mundo por pan, trabajo y estabilidad, son guerras donde los sectores juveniles y los trabajadores son los que han tenido que entregar su vida por la defensa de los derechos sociales, por el derecho a su dignidad, a la igualdad y a un mundo con una verdadera prosperidad” (Mazzini, 2021, p. 28)

Para Ferrajoli (1999) la verdadera democracia, es tomar en serio los derechos fundamentales del hombre, tal como están desarrollados en las constituciones e instrumentos internacionales, es decir poner fin a ese gran apartheid que excluye de disfrutar de esos derechos a las cuatro quintas partes del género humano, lo que significa un primer asunto, reconocer el carácter supra estatal de los derechos fundamentales, asegurar su tutelaje y satisfacción, incluso contra los estados, un sistema que tutele los derechos sociales incluso por todos los países más pobres, estamos entonces ratificando que se debe tomar en serio los derechos fundamentales, pues la exclusión de las cuales se refiere es

practicamente una política internacional, cuando debería ser algo invertido, donde los derechos sociales y fundamentales sean aplicados de manera natural por los diversos estados. (Ferrajoli, 1999, p. s/n)

El Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” en su parte pertinente señala:

Artículo 6.- Derecho al trabajo. 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. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7.-Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) por su parte, en el artículo 33 refiere:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Para fundamentar el derecho del trabajador a la estabilidad laboral el Dr. Villalpando expresa lo siguiente:

“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, 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” (Villalpando, 2001, p. s/n)

“El fin que persigue la estabilidad, en efecto es la protección contra el despido arbitrario, garantizando de esta manera la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral o empresa mientras esté en capacidad de producir, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas que culminen con la terminación del contrato individual de trabajo. Es preciso considerar que esta protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se da la relación laboral; además de los factores políticos, históricos, sociales o culturales.” (Mundaray, 1970, p. s/n)

“Toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos

para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo”. (Quiloango, 2014, p. s/p)

“En la legislación Colombiana en relación al principio de estabilidad laboral está aún más avanzada, debido a que a partir de un control de constitucionalidad ejercido por la Corte Constitucional del país vecino, se incorporó en su normativa en materia laboral, para las personas consideradas vulnerables, una protección “[...] laboral reforzada, consistente en la ineficacia de la desvinculación y, por ende, la intangibilidad del vínculo laboral, con las consecuencias del reintegro y demás efectos inherentes a este, sin perjuicio del pago de la indemnización de ciento ochenta días de salario [...]” Para terminar este punto, bajo esta premisa, el desvincular a una persona en condiciones de vulnerabilidad se entiende en principio ineficaz, yendo esta Corte más allá que la Corte Constitucional ecuatoriana. Sin embargo, el problema radica en la duda acerca de quiénes son considerados altamente vulnerables o grupos de atención prioritaria, en otras palabras, a quienes se les protege de manera especial en sus puestos de trabajo, con la estabilidad laboral reforzada. “ (Vera, p. 192)

“Es deber primordial del Estado asegurar el trabajo como parte del proyecto de vida de aquellos que ingresan al servicio público, y como parte de los derechos del buen vivir, la libertad y la dignidad humana; el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de las Cuevas (1997) define a la estabilidad en el sentido material como la solidez, firmeza, seguridad y en la relación al tiempo cómo la permanencia, duración, subsistencia, y, es pertinente señalar que en medio de tanta inestabilidad económica debe ser el estado el llamado a proteger a las personas, pues al garantizar el trabajo estás asegurando la vida de muchas familias, la salud, la educación, la alimentación, la vivienda, la libertad, derechos que hoy han quedado en segundo plano y no deben ser minimizados por las políticas elitistas de quienes nos han gobernado”. (Mazzini, 2021, p. 7)

“El derecho al trabajo se consagra en la obligatoriedad que tiene el Estado de proteger a los trabajadores para que ellos no se encuentren en el desempleo, es decir, que el derecho al trabajo tiene una manifestación evidente que no es otra

cosa que la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, constituye los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo, en la actualidad, si bien es cierto que se marcha hacia la estabilidad que constituye una de las tendencias actuales del Derecho Laboral, existen posiciones doctrinarias que parte de diversos fundamentos, tratan de respaldar el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo; y del mismo modo, estudiando las normas de derecho positivo de las diferentes legislaciones de trabajo de distintos países, se encuentra un diverso grado de desarrollo del derecho que tiene el trabajador respecto de la estabilidad laboral". (Trujillo D. J., 2008, p. 42)

El Dr. Joaquín Viteri Llanga respecto a la estabilidad laboral manifiesta:

"Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiera causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación" (Viteri, 2006, p. 42)

El Dr. Julio César Trujillo manifiesta:

"La estabilidad es una aspiración permanente de trabajador, mayor aún del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo". (Trujillo D. J., 2008, p. 237)

Para el tratadista Carlos de Bonjumar en relación a la estabilidad laboral expresa lo siguiente:

"La seguridad de permanencia en la labor que rinda o ejecute constituye un factor de impoderable valor desde los puntos de vista económico y moral, pues del temor e inseguridad en el empleo surgen efectos negativos tanto en la esfera del

trabajador como en el ámbito de la producción y la pérdida del empleo constituye sin duda un grave daño para quienes solo cuentan con su salario o sueldo para cubrir sus necesidades propias y de su familia” (Quiloango, 2014, p. 46)

“En todo Estado constitucional de derechos y justicia, el ordenamiento jurídico se estructura jerárquicamente en tanto la ley se subordina a la normativa constitucional, lo cual representa, sin dudas, un paso significativamente superior al concebir que la Ley fundamental es la cúspide, una pirámide cuya misión esencial es la de proteger a las personas, pueblos, comunidades e inclusive a la naturaleza misma”. (Gozaini, 2009, p. 18)

“El hecho de que la Carta Magna es un documento de atención directa, incide en la aplicación y eficacia de esta acción, que coloca los derechos fundamentales que regula como límites y vínculos para la actuación del Estado, e impone que se desarrollen y garanticen mediante el establecimiento de mecanismos adecuados para la materialización y la creación de distintos tipos de garantías, que permiten concurrir ante las autoridades competentes con el objetivo de detener y evitar las violaciones de derechos, o pedir la reparación en caso que sea necesario”. (Jaramillo, 2011, p. 314)

“Uno de estos mecanismos es la Acción de Protección, cuyo fin esencial es el amparo efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución ante violaciones procedentes de actos u omisiones de las autoridades públicas no judiciales, o de particulares cuando se trate de servicios públicos impropios, en presencia de una relación de subordinación o situación de discriminación. Se ha sostenido que en la práctica no se conocen profundamente las características de este mecanismo de defensa de los derechos constitucionales, ya que se predica de esta acción un carácter residual, entendiendo que es necesario agotar las instancias administrativas y judiciales para poder interponerla”. (Carbonell, 2010, p. 39)

“La superación del Estado legalista basado en el positivismo jurídico, según el cual “la ley es la única fuente del Derecho” fue posible al establecer en la Ley de leyes este concepto del Estado Constitucional de derechos y justicia, en el cual el paradigma constitucional garantista en la Constitución no es una norma ordinaria,

sino que es la “norma suprema” dentro del ordenamiento jurídico que disciplina y orienta a todos los poderes públicos y también los particulares que se sujetan a la Constitución”. (Carbonell, Teoría del Neo Constitucionalismo-El neo constitucionalismo en su laberinto , 2007, p. 10)

“El antecedente más claro de la acción constitucional ordinaria de protección se halla en la acción de amparo constitucional, cuyos orígenes se remontan a la Carta Federal de México de 1957. Esta, por su parte, se inspiró en el hábeas corpus de origen británico, ya que, el amparo inicialmente protegía la libertad e integridad personal. En México el amparo constituyó una especie de recurso de casación, en tanto se consideró un mecanismo de impugnación de toda sentencia judicial, pero también un medio de impugnación de leyes, actos y resoluciones administrativas. En Latinoamérica, encontramos: el mandato de seguridad en Brasil, la acción de tutela en Colombia, el amparo constitucional peruano y el chileno recurso de protección”. (López, La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador, 2018, p. 7)

El aporte que la referida investigación representa para el Derecho Constitucional es que mediante la misma se da a conocer que el derecho al trabajo se considera como un derecho humano, que la estabilidad laboral se determina a través de diferentes circunstancias, además que, resulta importante recalcar la vía adecuada para el reclamo de la violación de un derecho constitucional o fundamental.

En este orden de ideas, se considera la investigación desarrollada por Narváez, Ordoñez y Solarte (2017), en la que analiza la institución jurídica de la protección especial que otorga la estabilidad reforzada para garantizar los derechos de quienes se encuentran en estado de debilidad jurídica, por tal motivo se plantea la protección de los funcionarios públicos con la condición de ser padres de familia, quienes no podrán ser separados de sus cargos por mandato de la legislación colombiana.

El análisis legal, jurisprudencial y doctrinal permitieron desarrollar entre las principales conclusiones la apreciación de que las sentencias de la Corte

Constitucional del Ecuador revisadas otorgan la primacía a la estabilidad laboral reforzada, amparándose en la irretroactividad de la protección de los derechos constitucionales, fundamentando la preservación indicada en la obligación que tiene el empleador mientras dure la reestructuración de los poderes en no desvincular a las personas que forman parte de este tipo de estabilidad laboral, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o sus sustitutos, personas con enfermedades catastróficas.

La evolución del Estado legal de derecho a un Estado constitucional de derechos y justicia, plasmado en la Constitución del Ecuador de 2008, hizo que el constituyente dotara de las garantías jurisdiccionales necesarias para hacer efectivos los derechos constitucionales; es así que la acción de protección fue instaurada por el constituyente como sumaria y directa; sin embargo, el legislador la restringió, conforme se verifica en el artículo 42, numeral 4 de la LOGJCC, supeditándola a que no proceda cuando el acto administrativo pueda ser impugnado por la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuera adecuada ni eficaz. No obstante, como se ha demostrado a través de esta investigación, la Corte Constitucional por medio de sus sentencias e inclusive en el precedente jurisprudencial obligatorio con efecto erga omnes en casos similares o análogos, contenido en la sentencia No.º 001-16-PJO-CC, en el caso n. 530- 10-EP, ha enervado esta norma, ordenando que la jueza o el juez constitucional ante una acción de protección primero debe realizar un análisis del derecho constitucional vulnerado, y solamente en caso de no existir tal vulneración, que deberá ser debidamente motivada en sentencia, podrá determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz.

En este sentido, se considera un gran aporte a la presente investigación, la consideración de la legislación colombiana, sobre un concepto más avanzado como lo es la estabilidad laboral reforzada, que opera en condiciones circunstanciales especiales para proteger a los trabajadores de la vulneración de sus derechos laborales.

La investigación referida elaborada por Pesantes (2019), quien realizó un estudio comparativo que involucra los componentes constitucionales de los mecanismos de protección en Latinoamérica, como un estudio comparado con la acción de tutela colombiana. El mismo permite diferenciar los componentes de semejanza y diferencia de ambas acciones respecto de las garantías jurisdiccionales, estableciendo cual representa mayor eficiencia respecto a la garantía de preservación de derechos constitucionales.

Las principales conclusiones indican que el ordenamiento constitucional ecuatoriano permite el goce de un sistema de protección de derechos que se encuentra en pleno desarrollo, por lo que se apoya en la jurisprudencia para la aplicación efectiva del ordenamiento jurídico.

La investigación realizada por Moscoso (2017), en la que estima que la acción de protección constituye una herramienta jurídica constitucional que garantiza el reconocimiento, defensa y cumplimiento de los derechos fundamentales, sin embargo, suele confundirse las causales para su interposición, por lo que puede ser negada por la inexistencia de criterios uniformes sobre el derecho vulnerado que ameritan ser dirimidos mediante la acción de protección, lo que representa una imprecisión de las causales establecidas en la legislación. Se utilizó una metodología modalidad cualitativa, categoría no interactiva, diseño, análisis de conceptos de los supuestos doctrinales.

Se percibe un aporte de la investigación citada, ya que es posible asegurar la factibilidad de resolver los supuestos de vulneraciones de derechos laborales de estabilidad laboral a través de las garantías jurisdiccionales, concretamente la acción de protección prevista en la Constitución de la República del Ecuador (2008).

En este respecto, se trae a colación la investigación presentada por Dávila (2015), realizado con el fin de ratificar la importancia del derecho procesal desde la perspectiva de las garantías jurisdiccionales, concretamente la acción de protección como instrumento para resguardar los intereses de los servidores públicos. Los contenidos abordados se centraron en la acción de protección en el

45 Estado constitucional, así como el análisis jurisprudencial y la argumentación sobre las sentencias de la garantía jurisdiccional citada.

El aporte de esta investigación se fundamenta en la identificación de los argumentos procesales respecto de la acción de protección como herramienta para la salvaguarda de los intereses de las servidoras y servidores públicos legalmente adquiridos por el simple hecho de serlo, lo que proporciona un marco legal y jurisprudencial de referencia razonable, que se analizará según el tema en concreto, y permitirá aclarar la utilidad de la garantía jurisdiccional en el tema de estabilidad laboral.

Con estos referentes teóricos daremos a conocer las nociones generales de la investigación, aspectos, introducción contextualizada.

4.1. LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN

La acción de protección es una garantía jurisdiccional que se encuentra establecida tanto en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) y podrá interponerse cuando exista una vulneración de los derechos constitucionales y de los contenidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 88, como ha sido referido anteriormente, constituye una acción de amparo directo que pretende garantizar el goce efectivo de los derechos constitucionales que tienen los ciudadanos, considerando para ello la demostración de un derecho vulnerado a través de las acciones u omisiones de las autoridades públicas no judiciales.

Además, la norma no refiere de forma exclusiva a los pronunciamientos de la administración pública, sino que además indica la posibilidad de que ésta sea los resultados de las acciones u omisiones de personas particulares, si las mismas generan un grave daño a los ciudadanos lesionando sus derechos constitucionales, dentro de los cuales y de acuerdo a la presente investigación, puede ser la

estabilidad laboral, derecho a la seguridad jurídica, debido proceso, derecho al trabajo, entre otros, analizando un caso en concreto.

El capítulo tercero, sección primera, artículo 86 de la Constitución de la República del Ecuador (200) establece el trámite que se debe dar a una garantía jurisdiccional, en este caso la Acción de Protección, para lo cual es necesario que tome en cuenta al momento que se vaya a interponer la misma, lo manifestado en la norma suprema, de estricto cumplimiento.

Art. 86.- Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 1. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución. 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos, y serán aplicables las siguientes normas de procedimiento: a) El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias. b) Serán hábiles todos los días y horas. c) Podrán ser propuestas oralmente o por escrito, sin formalidades, y sin necesidad de citar la norma infringida. No será indispensable el patrocinio de un abogado para proponer la acción. d) Las notificaciones se efectuarán por los medios más eficaces que estén al alcance del juzgador, del legitimado activo y del órgano responsable del acto u omisión. e) No serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho. 3. Presentada la acción, la jueza o juez convocará inmediatamente a una audiencia pública, y en cualquier momento del proceso podrá ordenar la práctica de pruebas y designar comisiones para recabarlas. Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información. La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse. Las sentencias de primera instancia podrán ser apeladas ante la corte provincial. Los procesos

judiciales sólo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución. 4. Si la sentencia o resolución no se cumple por parte de servidoras o servidores públicos, la jueza o juez ordenará su destitución del cargo o empleo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que haya lugar. Cuando sea un particular quien incumpla la sentencia o resolución, se hará efectiva la responsabilidad determinada en la ley. 5. Todas las sentencias ejecutoriadas serán remitidas a la Corte Constitucional, para el desarrollo de su jurisprudencia. (Asamblea Nacional, 2008, p. 39).

El principal problema que debe enfrentar un profesional del Derecho es la determinación del ámbito y objeto de esta acción constitucional, el cual se encuentra prescrito en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) que manifiesta:

Art. 39. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena. (p.17)

La Acción de Protección pretende garantizar a los ecuatorianos el goce de sus derechos y la no vulneración de sus derechos constitucionales, sin embargo, el verdadero límite para esta acción son los propios derechos constitucionales y su aplicación en el acontecer nacional, en tal virtud es importante tomar en cuenta que la Acción de Protección no pretende una declaratoria de derechos sino una protección y goce efectivo de los derechos, lo cual no debe confundirse, ni aplicar esta garantía jurisdiccional de manera errónea contraria a la norma suprema, por ello se pone en conocimiento los requisitos de dicha garantía, establecidos de la siguiente manera:

El artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009), por su parte refiere los requisitos que debe contener una Acción de protección, y establece lo siguiente:

Art. 40. Requisitos. La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado. (Asamblea Nacional, 2009, p. 14).

El desconocimiento o la mala interpretación tanto de la Constitución como de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional hacen que los profesionales del derecho den falsas expectativas a servidoras y servidores públicos desvinculados, la interposición de una Acción de Protección como una garantía jurisdiccional es diferente al trámite administrativo o una demanda judicial, si bien es cierto no todos los casos pueden ser ventilados o tramitados por la vía constitucional, lo que es cierto es que esta garantía procede cuando se ha dado una clara vulneración de un derecho constitucional, el análisis y la decisión la tiene el juez.

“La juezas y jueces constitucionales que conozcan de una acción de protección deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto. Las juezas o jueces constitucionales únicamente, cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales y los señalen motivadamente en su sentencia, sobre la base de los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido”. (Salazar, 2020, p. 13)

“En el ordenamiento jurídico ecuatoriano existen mecanismos de impugnación judicial específicos que han sido concebidos y diseñados para analizar las pretensiones derivadas de la impugnación de un tipo de acto administrativo en particular y, por ende son idóneos y efectivos para resarcir violaciones de derechos generados por dichos actos. En estos casos, cuando efectivamente se ha diseñado un mecanismo adecuado y eficaz, por regla general, la justicia

constitucional debe dar referencia a la justicia ordinaria, para evitar la superposición de una frente a la otra.” (Salazar, 2020, p. 13)

La vía contenciosa administrativa no es un camino viable para el reclamo de un derecho constitucional que ha sido vulnerado porque este proceso es un mecanismo de control judicial y evita que el poder judicial sea arbitrario, y tiene la finalidad de declarar un acto administrativo ilegal o declarar la nulidad del mismo, respetando siempre la tutela judicial efectiva y previene o repara cuando un derecho ha sido lesionado, la vía constitucional por su parte tiene el objetivo de garantizar de forma efectiva los derechos constitucionales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales.

En referencia a lo anteriormente mencionado la vía contenciosa administrativa no es una vía expedita, si bien es cierto se puede reclamar la declaración de un derecho, tal como lo expresa la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 173 que establece que los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los órganos de la Función Judicial, por ello no sería adecuada aquella vía que dilata el trámite o tiene un retardo injustificado ante la vulneración de derechos constitucionales, cuando los servidores públicos son desvinculados y deben esperar años para que el Tribunal Contencioso Administrativo resuelva su situación.

El artículo 217 del Código Orgánico de la Función Judicial señala las atribuciones de lo Contencioso Administrativo: 1). Conocer las controversias entre la administración pública y los particulares por violación de normas legales o de derechos individuales, en actos normativos inferiores, en actos o hechos administrativos, que no sean tributarios; 2). Controlar la legalidad de actos y hechos administrativos, la potestad reglamentaria de la Administración no tributaria; 3). Impugnaciones contra reglamentos, resoluciones y actos normativos públicos de rango inferior a la ley, no tributarios; 4). Demandas contra actos, contratos o hechos administrativos en materia no tributaria, expedidos el sector público y que afecten intereses o derechos subjetivos de personas naturales o jurídicas; de la Contraloría General del Estado, instituciones de control, concesionarios de los servicios

públicos y controversias de contratación pública; 5). Acciones de prescripción de créditos fiscales no tributarios; 6). Controversias de Propiedad intelectual; 7). Actuaciones del Consejo de la Judicatura; 8). Actuaciones del Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe por una potestad pública, reclamos de reparación de las violaciones a los derechos de los particulares por falta o deficiencia de la prestación de los servicios públicos, o por acciones u omisiones de sus funcionarios públicos en el desempeño de sus cargos; 9). Reclamos de reparación de los daños y perjuicios causados por error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por violaciones de los principios y reglas del debido proceso; 10). Excepciones e impugnaciones en coactiva; 11). Acciones de lesividad; 12). Impugnaciones a las declaraciones de ruina, órdenes de ejecución de obras de conservación, rehabilitación, destrucción de inmuebles; 13). Sanciones administrativas contra los servidores públicos; 14). Repetición a servidores públicos, sobre el pago de indemnizaciones pagadas por sentencias, por la responsabilidad objetiva del Estado; 15). Los demás asuntos que establezca la ley.

Es necesario mencionar que el trámite en la vía contenciosa administrativa deba cumplir con requisitos legales para su procedencia, está revestida de formalidades, términos para su tramitación que conforme lo dice el artículo 65 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa será de noventa días en los asuntos que constituyen materia del recurso contencioso de plena jurisdicción, contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución administrativa que se impugna. En los casos que sean materia del recurso contencioso de anulación u objetivo se podrá proponer la demanda hasta en el plazo de tres años, a fin de garantizar la seguridad jurídica. En los casos que sean de materia contractual y otras de competencia de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo, se podrá proponer la demanda hasta en el plazo de cinco años.

Por su parte la Acción de protección es un proceso de conocimiento, declarativo, ampliamente reparatorio, y no residual, pero ello implica que la misma no pueda ser mal utilizada o producir abusos en su tramitación, ni implica a su vez que los jueces constitucionales cuenten con una libertad totalmente absoluta para

tramitar mediante esta garantía todo tipo de controversias, por ello la Corte Constitucional debe otorgar suficiente deferencia a todas las actuaciones de los jueces constitucionales, porque son ellos quienes garantizan el cumplimiento de los derechos constitucionales a través de la acción de protección.

La Corte Constitucional con respecto a la residualidad de la Acción de protección indica que residualidad es aquella exigencia realizada a una persona para que previo a acceder a la justicia constitucional sea importante y necesario agotar la vía ordinaria, sin embargo, este no fue el espíritu del legislador de conformidad a lo establecido en el Artículo 40 numeral 3 la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo que no se requiere agotar otras vías para reclamar el efectivo goce de un derecho, ya que si esta acción sería residual perdería su naturaleza y se llegaría a ordinarizar la misma, y se dejaría de lado la protección y amparo que produce ante la vulneración de los derechos constitucionales.

“La Corte Constitucional señala que “la subsidiariedad de la acción de protección surge ante la inadecuación o ineficiencia de la justicia ordinaria, el legislador ha considerado a la vía constitucional como el mecanismo último para resolver un conflicto que, pudiendo solucionarse en la vía ordinaria, no lo ha hecho”, es decir, esta acción si tiene el carácter de subsidiaria, debido a que, se verifica que de someter el asunto controvertido a la vía ordinaria, se causaría un daño grave e irreparable, porque esta es inadecuada o ineficaz, y con eso, se vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva. Esto se debe determinar con la identificación del *thema decidendum* y su correspondencia, lo cual se desprende de los hechos relatados por el legitimado activo, por lo que, los jueces tienen la obligación de habilitar las vías de la justicia constitucional. En el caso, que estimen la existencia de otras vías procesales para la tramitación o procedencia de la causa, esta decisión no debe formularse en abstracto, sino en base al análisis de la situación fáctica concreta. Ello, no significa que esta acción está orientada a sustituir a la justicia ordinaria, ya que, cuando lo que se pretenda es la declaración de un derecho subjetivo previsto en la legislación secundaria o en general, la aplicación

de la norma infraconstitucional será suficiente para resolver el caso”. (Subsidiariedad y residualidad de la Acción de protección en el Ecuador, 2020)

4.2. ESTABILIDAD LABORAL COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

En el marco de la Constitución de la República del Ecuador (2008) al ser garantista de derechos y justicia social, la estabilidad laboral representa un principio que otorga permanencia a la relación de trabajo, la cual depende únicamente del empleado, e incumplimiento grave de sus obligaciones, o por circunstancias improcedentes de los sujetos que intervienen que impidan la continuación de la relación.

La Constitución de la República del Ecuador nació como fruto de la voluntad del pueblo, fue debatida y aprobada en la Asamblea Constituyente de Montecristi y en consulta popular respectivamente, con esto se le dio al Ecuador un instrumento social que asegure la aplicación directa y eficaz de los derechos humanos, por ello la norma suprema es garantista de derechos y justicia social, la estabilidad laboral representa un principio que otorga permanencia a la relación de trabajo, sin embargo depende de varios factores, ya que no todos los servidores públicos tienen estabilidad laboral.

La estabilidad laboral constituye uno de los elementos de la relación laboral, aunado a la prestación del servicio, la remuneración y la dependencia, cuyo fundamento es de origen constitucional, y desarrollada por la legislación del trabajo como un derecho fundamental de eficacia inmediata, por lo que el mismo ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza su ejercicio (Neves, 2015).

En este sentido, la consagración de la estabilidad laboral como un derecho de los trabajadores, debe ser respetada no solo por el patrono, sino que una vez que surge el derecho, conforme al código del Trabajo, resulta de estricta observancia las prerrogativas aplicables, incluso para la administración de justicia.

El Ecuador tiene una Constitución que garantiza los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, sin embargo queda en letra muerta, al establecer por ejemplo en caso de servidores públicos con contratos ocasionales a los cuales se les restringe los derechos fundamentales y se les deja en la inestabilidad, incumplimiento el mandato social de la carta magna, de igual manera los nombramientos provisionales también carecen de estabilidad laboral otro de los incumplimientos por parte del Estado y sus representantes en referencia a la protección de los servidores públicos, por lo tanto el derecho al trabajo es para todos sin distinción, no se ha especificado que sea únicamente para servidores públicos o empleados privados.

4.3. LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN COMO MECANISMO EFECTIVO PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS.

La acción de protección ha sido definida como una garantía constitucional, que permite a los ciudadanos asegurar el cumplimiento de sus derechos, cuando estos han sido vulnerados o transgredidos, ya sea por un particular o por organismos del Estado, como se ha definidos en apartados anteriores, acotando que se trata de una garantía prevista en instrumentos internacionales que versan sobre Derechos Humanos.

4.3.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN

Se refiere la pertinencia de la acción de protección, cuando existan acciones u omisiones de autoridades y funcionarios públicos, sin que medie acción judicial, que vulnere derechos de los ciudadanos, siempre que se produzca menoscabo, disminución o anulación del goce de sus derechos, también contra políticas públicas que ni permitan su disfrute (Trujillo R. , 2016).

Además, la acción de protección procede contra las acciones u omisiones de servidores públicos, de personas naturales o jurídicas de índole privada, cuando éstas prestan servicios públicos impropios, por concesión que generan un daño grave, y la persona afectada se encuentra en estado de subordinación o

indefensión y por cualquier acto que pueda resultar discriminatorio por cualquier persona. (Trujillo R. , 2016).

En consecuencia, se trata de un instrumento de índole constitucional que puede ejercer el ciudadano afectado en el goce o disminución de sus derechos, ya sea por parte de particulares o funcionarios públicos, siempre que no medie resolución judicial. Estas disposiciones aplican para los derechos laborales previstos en la Carta magna, siendo la estabilidad laboral una de las prerrogativas contempladas, en consecuencia, cualquier individuo que, estando protegido por el derecho señalado, y sea despedido de forma intempestiva sin justa causa, tendrá derecho a ejercer la acción de protección con la finalidad de que sea resarcido el derecho vulnerado.

En este sentido, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece los elementos de procedencia y legitimación activa, indicando lo siguiente:

Artículo 41. - La acción de protección procede contra: 1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías. 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c) Provoque daño grave; d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo. 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona (Asamblea Nacional, 2009, p. 15).

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su artículo 40 establece los requisitos de la Acción de protección:

Art. 40.- Requisitos.- La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.

De esta forma, el legislador establece entre los elementos válidos para que proceda la acción de protección, que exista un acto emitido por la autoridad pública, siempre que no se trate de una sentencia judicial y que su mandato constituya una violación a los derechos constitucionales del sujeto al cual está dirigido. Otro de los elementos a considerar para su procedencia es que las acciones u omisiones constituyan políticas públicas que generen restricciones en el goce de los derechos constitucionales, pero, además, involucra las acciones u omisiones de las instituciones de servicios públicos, así como de las personas naturales o jurídicas de índole privada que genere daño grave, en este caso, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos, ya que se violenta su derecho constitucional al trabajo en los términos legales pertinentes.

Tomando en consideración que un servidor público tiene derecho a la estabilidad laboral, es necesario distinguir los tipos de servidores públicos determinados según la Ley Orgánica de Servicio Público, entre los cuales se encuentran los contratos de servicios ocasionales, establecido en el artículo 58 de la mencionada ley, en donde la suscripción de este tipo de contratos deberá ser autorizada por la autoridad nominadora, con el fin de satisfacer necesidades institucionales, previo un informe de la unidad de talento humano, siempre y cuando exista partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos.

Los contratos de servicios ocasionales no superarán el veinte por ciento de la totalidad del personal de una Institución pública, de igual manera no superarán los doce meses de duración o durarán hasta que culmine el ejercicio fiscal, únicamente aquellas Instituciones públicas que requieran incorporar personal con este tipo de contratos, lo harán hasta realizar el debido concurso de méritos y oposición, así mismo cuando se requieran puestos para proyectos de inversión o

de escala del nivel jerárquico superior, aclarando que este tipo de contratos no generan estabilidad laboral, ni ingresarán a la carrera de servicio público, mientras dure el contrato.

La Ley Orgánica de Servicio público (2010) en el capítulo 3 respecto del ejercicio del cargo público, en su artículo 17 establece por su parte las clases de nombramientos que son:

Art. 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o

servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

El título VI en relación a la carrera del servicio público, capítulo 1, artículo 81 de la Ley Orgánica de Servicio público establece lo siguiente:

Artículo 81.- Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional. Se prohíbe calificar como puestos de libre nombramiento y remoción a aquellos puestos protegidos por la carrera del servicio público que actualmente están ocupados, con el propósito de remover a sus titulares. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

4.3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN

Según lo argumentado por López (2018) la acción de protección tiene características que difieren del resto de las acciones previstas en la Constitución del Ecuador, la principal es su carácter preventivo, porque, con la mera existencia del peligro inminente, amenaza o riesgo de que el daño se materialice, puede ser ejercida la acción.

Desde esta perspectiva, es importante recalcar aspectos fundamentales dentro de los que se considera, una garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección, aspectos que llevan a poder tener conocimiento no sólo a los profesionales del derecho, sino a las personas en general, de cuando esta garantía puede ser aplicada, características que se determinan de la siguiente manera:

Tabla 1. Características de la acción de protección.

Característica	Descripción
Sencilla	No requiere de formulismos o rituales previstos para los procesos comunes, no requiere la asistencia de un abogado, por lo que puede ser ejercida libremente.

Expedita	Se caracteriza por ser ágil, con plazos cortos para promover y evacuar pruebas, apegándose al principio de celeridad.
Efectiva	Pese a que su efectividad no depende ciertamente de su regulación, sino de la forma de su ejercicio, por lo que se percibe como objetiva y subjetiva en partes.
Preferencia	Su contenido debe ser sustanciado de forma prioritaria, inmediata, una vez que sobrevenga la vulneración del derecho, por lo que no operan los plazos de la justicia ordinaria.
Directa	Debe ser atendida de forma directa y no puede el juzgador alegar pretexto alguno para proteger los derechos constitucionales.
Universal	Se trata de amparar a todos los ciudadanos, sin excepciones, sobre los derechos previstos en la constitución, es decir, rige tanto para el sujeto como para el objeto.
Informal	Deriva de la ausencia de formalismos, bastará en este caso relatar las acciones u omisiones que originan la vulneración del derecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de López (2018).

De conformidad con las características señaladas, la acción de protección es un procedimiento sencillo, a través del cual, cualquier ciudadano que se encuentre en situación de vulnerabilidad de sus derechos constitucionales, puede acudir sin mayores formalismos a la administración de justicia a solicitar de forma inmediata y con celeridad la acción de protección, para que sus derechos sean restituidos, por lo que puede argumentarse que su carácter es eminentemente reparatorio. Cabe destacar, que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder a la acción de protección con el fin de garantizar a través de la administración de justicia, la igualdad, equidad, respeto a los derechos, la no discriminación, las garantías básicas del debido proceso, la seguridad jurídica, la motivación, entre otros derechos exigibles.

Por tal motivo, es pertinente en derecho, que las servidoras y servidores públicos, acudan a la administración de justicia y a través de una de las garantías jurisdiccionales como lo es la acción de protección, exijan su derecho a la estabilidad laboral y demás derechos que de ello derivan, una vez que sus intereses

laborales se encuentren afectados por decisiones arbitrarias y sin fundamento ajustado a derecho, sin motivación o causa justa, irrespetando la supremacía constitucional.

5. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

En el presente apartado se desarrollan los supuestos legales tanto nacionales como internacionales y jurisprudenciales que soportan la presente investigación, proporcionando el marco jurídico pertinente como fuentes de derecho positivo, en consecuencia, se abordan las normativas constitucionales, que contiene las normas rectoras en materia de garantías constitucionales, el derecho al trabajo y demás derechos que se vulneren según el caso en concreto, lo cual se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Garantías jurisdiccionales y control constitucional que contempla los aspectos procedimentales y normativos de las garantías jurisdiccionales, como lo es la acción de protección.

5.1. CONTEXTO INTERNACIONAL

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre es la base para el establecimiento y negociación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es decir el trabajo comenzó a identificarse y reconocerse como un derecho humano fundamental. El Art. 23.1 dispone así: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, la Convención Americana sobre Derechos Humanos entró en vigencia hasta 1978, la cual no conceptualizó directamente el derecho al trabajo, pero el Art. 6 formuló una prohibición respecto de la esclavitud, la servidumbre y del trabajo forzoso.

El principal cambio se obtuvo con la entrada en vigencia, en 1999, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que posteriormente se llama “Protocolo de San Salvador”, cuyo Art. 6.1 dice: “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.”

“La obligación del Estado respecto de los derechos civiles y políticos es, en lo esencial y estricto, la de no violarlos, no lesionarlos mediante acción u omisión, en su caso, por parte de un órgano o agente gubernamental o administrativo. Todo ello sin perjuicio del deber genérico de establecer y garantizar la de existencia y ejercicio de estos derechos. El titular de estos derechos es el ser humano, en el caso de los derechos civiles y, en general, aunque no siempre ni necesariamente, el ciudadano en el caso de los políticos, considerando al hombre y al ciudadano, no como abstracciones autónomas aisladas, sino como entidades que actúan necesariamente en el complejo de la vida socio-política”. (Ventura, 2022, p. 3)

La razón de los derechos sociales entre los cuales se encuentran la educación, el derecho al trabajo y el derecho a la salud es una razón igualitaria, buscan que exista menos desigualdad entre las personas que no tienen y las que tienen un poco más, siendo con esto menos desiguales de aquellos que por razones de nacimiento o condiciones sociales han tenido mayores recursos o han sido más afortunados de una u otra manera, ante ello es el Estado el ente promotor, protector y guía del cumplimiento de este tipo de derechos económicos, sociales, culturales, para ello es necesaria la interacción de todos los actores de la sociedad entre los cuales de manera primordial se encuentra el Estado, EL Gobierno, la sociedad civil y la Comunidad internacional.

“Todos los derechos humanos, ya sean civiles y políticos, económicos, sociales o culturales, se encuentran íntimamente ligados entre sí, ya que éstos son interdependientes e indivisibles, tal y como lo establece en su Preámbulo el propio Protocolo de San Salvador. En virtud de lo anterior, en muchos casos, la Corte Interamericana al momento de interpretar derechos civiles y políticos ha analizado elementos característicos de los derechos económicos, sociales y culturales, así como también muchas de las medidas dispuestas por el Tribunal afectan de una u otra manera esta categoría de derechos”. (Ventura, 2022, p. 21)

La teoría del núcleo de los derechos fundamentales por su parte se refiere a dos cuestiones distintas entre sí, una de ellas es el contenido esencial que tiene cada derecho y que se refiere al marco infranqueable y que a partir del mismo el Estado establece garantías para dicha protección así como sus límites con la finalidad de armonizar el ejercicio individual y el bien público, la segunda cuestión se refiere al conjunto de derechos cuyas garantías que debido a su naturaleza no podrán ser suspendidas por el Estado, incluso cuando pongan en peligro la seguridad nacional de un Estado, los derechos humanos se derivan de la dignidad humana por lo tanto son inherentes, de manera que son universales, igualitarios e inalienables.

“El término de contenido esencial fue adoptado por Alemania en la Ley Fundamental de 1949, que refería en su artículo 19.2 que “[en] ningún caso un derecho fundamental podrá ser afectado en su contenido esencial” 4, cuyo antecedente es la Constitución de 1946, que en su artículo 63.1 señalaba que “el derecho humano en cuanto a tal ‘debe permanecer inalterado’ ”5 Esta disposición se concibió “como una garantía que supone que cada derecho fundamental tendría un núcleo esencial que no podría ser afectado por el legislador en forma alguna al existir unos ‘elementos mínimos que hacen al Derecho reconocible’”. (El núcleo duro de los derechos fundamentales, 2022, p. 2)

Los derechos civiles y políticos están reconocidos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, derechos como la vida, la libertad, la integridad física, el debido proceso, la personalidad jurídica, protección de la ley en contra de injerencias arbitrarias a la vida privada, y otros. La garantía de los mismos no está sujeta a condiciones de progresividad, porque su mera enunciación incluye el contenido completo de los mismos, así como su medida, es decir estos son derechos de “todo o nada”, lo cual significa que, simplemente se respetan o no.

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales se encuentran los derechos como: la libertad de trabajo, de asociación sindical, la seguridad social, el nivel de vida adecuado, el acceso a los servicios de salud y

educación, la participación en la vida cultural y otros. Es decir, la realización de este tipo de derechos depende de los esfuerzos sociales, los avances de la técnica y la viabilidad y variabilidad económica y cultural, estas exigencias de dignidad necesitan ser complementadas y a su vez también determinadas, es decir, es el Estado, quien tiene el deber de no obstaculizar el ejercicio de dichos derechos, y la obligación de realizar acciones positivas de goce de manera progresiva.

En lo que respecta a la estabilidad laboral, las normativas internacionales suscritas por el Ecuador, en este sentido, se alude a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece en el artículo 23 que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas, 1948, p. 7).

De tal manera, que la norma contenida en la Declaración Universal de los Derechos humanos no exime ni discrimina entre trabajadores públicos o privados, por lo que los funcionarios tienen derecho a la protección contra el desempleo, que justamente abarca su derecho a la estabilidad laboral.

“La doctrina reconoce que el derecho al trabajo goza de un contenido genérico y otro específico. El primero se refiere al derecho de toda persona de acceder a un puesto de trabajo, para lo cual el Estado tendrá que generar los mecanismos necesarios para la creación de empleo; el segundo aspecto se refiere al derecho del trabajador de conservar su empleo mientras que no se le haya imputado causal legal que justifique su despido (también denominado derecho a la estabilidad laboral), para lo cual, el Estado deberá adoptar mecanismos encaminados a la protección del trabajador frente al despido arbitrario”. (Gómez, 2019, p. 43)

En este mismo orden de ideas, es preciso aludir a la estabilidad referida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece lo siguiente:

Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su

capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Organización Internacional del Trabajo, 1982, s.p.).

A través de esta disposición, se indica la prohibición de desvinculación sin causa justificada por parte de la Unidad nominadora de la Institución Pública, por tal motivo, las servidoras y servidores públicos que se encuentren dentro de un grupo vulnerable o reconocido como tal, y quienes hayan sido ganadores de un concurso de méritos y oposición gozarán de estabilidad laboral, salvo que hubieran incurrido en las causales que la normativa indica y que resultado de ello se proceda a su desvinculación, caso contrario se activarán los mecanismos legales correspondientes cuando dicha vulneración se haya efectuado.

“Por su parte la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha hecho énfasis en la interdependencia e indivisibilidad entre los derechos civiles y políticos con los derechos económicos, sociales y culturales, a fin de que estos deban ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre si y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello. En esta misma línea la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión consultiva 4/84 ha sostenido que “la distinción entre los derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales, obedece meramente a razones históricas y no a diferencias de naturaleza jurídica” (Corte Interamericana de Derechos Humanos , 1984, pág. s/p)

5.2. CONTEXTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

5.2.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

Las categorías de estudio analizadas se encuentran reguladas por el ordenamiento jurídico vigente en la Constitución de la República del Ecuador, de fecha 20 de octubre de 2008, publicada en Registro oficial No. 449, por lo que se analizan las prerrogativas previstas en dicha normativa respecto a la acción de protección y la estabilidad laboral.

En este orden de ideas, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Sección segunda del Capítulo tercero de las Garantías jurisdiccionales, establece la acción de protección en los siguientes términos:

Artículo 88. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación (Asamblea Nacional, 2008, p. 40).

La Acción de protección como un mecanismo para reclamar los derechos constitucionales vulnerados y garantizar una estabilidad laboral o estabilidad laboral reforzada establece que deben cumplirse ciertos requisitos y parámetros para ser admitida a trámite, cuando la misma sea en contra de un particular o un Institución pública, y no exista otro medio de protección o los ya existentes no sean suficientes para evitar un daño grave, por lo que esta garantía jurisdiccional es la vía ágil y práctica para garantizar el respeto y la protección de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

Ante lo indicado la Corte Constitucional ha manifestado que si bien la Acción de protección constituye la garantía más idónea y adecuada cuando de protección de derechos fundamentales se trata, ésta no constituye un mecanismo de superposición o reemplazo de aquellas instancias judiciales ordinarias legalmente establecidas, porque ello implicaría el desconocimiento de aquella estructura jurisdiccional que se encuentra establecida en la Constitución de la República del Ecuador, la Acción de protección no sustituye a los demás medios o vías judiciales de impugnación, porque ello haría que la justicia constitucional asuma funciones o facultades que no le corresponden, desvirtuando la estructura del Estado.

Al respecto es importante establecer que son los jueces y juezas constitucionales son aquellos quienes deberán realizar un análisis profundo acerca de la existencia de una real vulneración de derechos constitucionales, entre los cuales por ejemplo puede ser el derecho al trabajo del cual se deriva la estabilidad laboral, aquel derecho de permanecer o continuar en cierto lugar en este caso de estudio una Institución Pública, por lo que se ha indicado que este derecho es un derecho universal, que complementa al ser humano, y es el Estado quien debe garantizar su cumplimiento.

En este mismo orden de ideas, la carta magna refiere respecto al derecho al trabajo lo siguiente:

Artículo 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008, p. 18).

El contenido de la norma indica que, el Estado ecuatoriano garantiza el pleno disfrute de los derechos constitucionales entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo como eje de desarrollo personal y económico de los individuos, por cuanto es considerado un derecho social, en tal sentido, es indispensable la estricta observancia de los preceptos constitucionales, la Ley Orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional y demás normativas, las cuales contemplan los preceptos aplicables en torno a la acción de protección y a la estabilidad laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza a todas las personas el derecho al trabajo, para lograr la realización personal y ser la base de una economía familiar, según Cabanellas el Principio de estabilidad laboral se refiere al derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, sin embargo cuando hayan sido violados derechos constitucionales para un trabajador la vía adecuada es la Acción

de Protección, cuando se haya cumplido el requisito fundamental de un derecho constitucional vulnerado.

Con respecto a la vía en este caso contencioso administrativa tiene como finalidad el hecho de conocer y resolver a través de los recursos que permite la ley la impugnación de aquellos actos administrativos, normativos, hechos y contratos buscando que los mismos sean declarados ilegales o nulos, por lo que se puede decir que el propósito de la jurisdicción contencioso administrativa, es aliviar las discusiones entre la administración pública y los administrados por medio de recursos que la norma y la Ley de la Jurisdicción contencioso administrativa ponen a disposición.

El Tribunal Contencioso Administrativo es el órgano jurisdiccional que estudia la actuación de la administración pública, existen varios recursos para realizar impugnaciones a dichas actuaciones, entre los cuales se encuentran: el recurso objetivo, de anulación o por exceso de poder, recurso objetivo o de plena jurisdicción, ello implica que las autoridades administrativas actúen con respeto a la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema y a la ley y el Derecho dentro de sus facultades, y el Juez Contencioso Administrativo es aquel que controla la legalidad de dichas actuaciones administrativas.

5.3. CONTEXTO LEGAL

5.3.1. LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL

El ordenamiento jurídico señalado, publicado en el Registro oficial Suplemento 52, de fecha 22 de octubre de 2009, cuya última modificación data del 03 de febrero de 2020, contempla las prerrogativas aplicables en materia de acción de protección, por lo que se señala lo siguiente:

Artículo 39. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus,

acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena (Asamblea Nacional, 2009, p. 14).

La prerrogativa aplicable a la acción de protección a la luz de la Ley Orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional reafirma lo dispuesto en la carta magna, al considerar a la Acción de protección como un mecanismo de amparo directo para preservar los derechos de los ciudadanos que le asisten por disposición expresa de la ley, como lo es la estabilidad laboral.

5.3.2. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Por disposición expresa de la Ley, los servidores públicos poseen derechos propios, y así lo establece la ley Orgánica del Servicio Público, al establecer en el artículo 23 que: “Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto” (Asamblea Nacional, 2010, p. 16). Así el legislador confirma las disposiciones constitucionales que le otorgan a las servidoras y servidores públicos estabilidad laboral en el ejercicio de sus funciones.

Del mismo modo, el referido artículo, indica en el literal k, lo siguiente “Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley” (Asamblea Nacional, 2010). Así, las servidoras y servidores públicos podrán acceder a las garantías jurisdiccionales, como garantías del cumplimiento de sus derechos, entre los que se encuentran la estabilidad laboral.

5.4. CONTEXTO JURISPRUDENCIAL

En el contexto jurisprudencial, como fuente de derecho, se analizan varios casos, dentro de los cuales se establecen las circunstancias y la normativa legal aplicada a cada proceso, es decir se fijan criterios sobre estabilidad laboral de los servidores y servidoras públicas, de entre los cuales se han considerado los siguientes: Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas ciudad Esmeraldas (Juicio No. 08201202100422), Tribunal de Garantías Penales

con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17240202100019), Unidad judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17460202004281) y Corte Constitucional del Ecuador (Sentencia No. 689-19-EP/20).

En los casos en mención se han interpuesto la garantía jurisdiccional como lo es la acción de protección y también acción extraordinaria de protección, se analizan los criterios y argumentos jurídicos utilizados por los operadores de justicia para negar o admitir a trámite estas garantías jurisdiccionales, en casos de estabilidad laboral y estabilidad laboral reforzada, así como se consideran otros derechos constitucionales vulnerados de acuerdo al caso.

De tal manera que las acciones propuestas ante los órganos jurisdiccionales son abordadas desde las garantías constitucionales para el resguardo de los derechos que se encuentran consagrados en la legislación laboral, como resguardo al derecho a la estabilidad laboral que deriva de la contratación misma y las modalidades establecidas en la ley.

5.4.1. ANÁLISIS DEL PROCESO NO. 08201202100422 DE LA UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE ESMERALDAS, CIUDAD ESMERALDAS

En el contexto jurisprudencial se analiza el proceso 08201202100422 presentado ante la Unidad Judicial de Familia, mujer, niñez y adolescencia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas en donde se ha interpuesto Acción de protección por parte de un servidor público que ha sido destituido de su cargo legalmente otorgado mediante concurso de méritos y oposición, por una falta resuelta a través de un Sumario administrativo, sin embargo no fue puesto en conocimiento del hoy accionante, vulnerando derechos constitucionales, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo del cual se deriva la estabilidad laboral que le otorga un nombramiento definitivo, así como diferentes vulneraciones a derechos constitucionales, como el derecho a la defensa en una acción seguida en su contra.

El mencionado accionante nunca ha incurrido en faltas, llamados de atención, ni se ha registrado ninguna sanción en su carrera judicial, sin embargo se lo ha destituido alegando una “manifiesta negligencia”, por lo que amparado en la Constitución de la República donde se garantizan los derechos constitucionales se interpone esta garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección, ante ello la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce la necesidad de que los jueces cuenten con garantías reforzadas debido a la independencia necesaria del poder judicial, además no debe olvidarse la sentencia de la misma corte interamericana sobre el caso Quintana Coello y otros versus Ecuador en la cual se reiteran criterios expuestos y se expresó que uno de los objetivos principales del principio constitucional de la división de funciones es lograr la independencia judicial.

En el presente caso es evidente la clara vulneración de derechos constitucionales y del principio de legalidad, derechos tales como el debido proceso, la tutela judicial efectiva, la dignidad de las personas, la seguridad jurídica, derecho a la defensa, atropellando el derecho a mantener una vida decorosa, a través de un trabajo estable, privándole de un proyecto de vida, pues el accionante es padre de familia y jefe de hogar y ha sido separado sin una causa justa, constitucional y legal, acto realizado con evidente abuso de poder, en transgresión a lo previsto en el art. 226 de la constitución de la república, pues no existió pronunciamiento o sentencia previa de Juez superior, única alternativa para hacerlo, por la cual se declare que ha cometido error inexcusable o manifiesta negligencia, sin embargo de ello, se lo ha destituido.

El Pleno del Consejo de Participación ciudadana y Control Social Transitorio, en la Resolución que dispuso la cesación de funciones del anterior Consejo de la Judicatura, en el acápite 428 de la Resolución No. Ple-Cpccs-T-O-037-04-06-2018, de 4 de Junio del 2018, dejó establecido incontrovertiblemente que: “428. Respecto de la Facultad sancionadora, el Pleno rechaza completamente que el Pleno del Consejo de la Judicatura haya tenido competencia para declarar la existencia de error inexcusable en las sentencias judiciales y destituir a los Jueces.

ARGUMENTACIONES JURÍDICAS:

La acción de protección es una garantía que opera como mecanismo de protección de derechos contenidos en la Constitución, por lo tanto es indiscutible que este tipo de acciones procede únicamente cuando existe una vulneración de derechos constitucionales o de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la LOGJCC, cuando se pretenda el amparo directo de un derecho reconocido en los tratados internacionales de derechos humanos, siempre que no estén amparados por otras acciones de garantías constitucionales, y en el presente caso es la acción de protección de derechos.

La Corte Constitucional del Ecuador, de forma categórica, ha manifestado que: "...la acción de protección es la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales. No todas las vulneraciones al ordenamiento jurídico necesariamente tienen cabida para el debate en la esfera constitucional ya que para conflictos en materia de legalidad existen las vías idóneas y eficaces dentro de la jurisdicción ordinaria..." (Corte Constitucional. Sentencia N° 016-13-SEP-CC, de 16 mayo 2013, dentro del Caso N.° 1000-12-EP.)

La parte accionante alega que siendo en su momento Juez de la Unidad Judicial de Garantías Penales de Esmeraldas, conoció una causa por Asesinato, la que luego de su conocimiento resolvió dictar sobreseimiento provisional del proceso y de los procesados, por verificar, a su criterio, la existencia de violación de derechos constitucionales de los procesados en lo que tiene que ver con las garantías del debido proceso y del derecho de defensa, pues nunca habían ejercido su derecho de defensa dentro de la causa penal No., 0286-2013 tal como al final lo determino el Tribunal de Garantías penales de Esmeraldas que conoció y resolvió dentro del juzgamiento en contra de A. A. M. C., (uno de los involucrados) donde se lo declara NO CULPABLE por falta de prueba, se dicta sentencia ABSOLUTORIA y se confirma su estado de inocencia, con razón de ejecutoria y de que FISCALIA nunca apelo de aquella sentencia.

DERECHOS VULNERADOS:

“Derecho al Trabajo, en el presente caso, falta absolutamente una causa justa para separar por destitución del cargo a un juez, al cual ha accedido conforme a la ley, por ende el derecho a la estabilidad laboral que está establecida. Derecho al debido proceso.- El pleno del Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la función judicial, tal como precisa el artículo 178 de la Constitución de la Republica, este carácter, hace que dicho ente sea totalmente incompetente para determinar, por sí mismo, la existencia real o presunta de manifiesta negligencia. El número 3 del artículo 131 del Código Orgánico de la Función Judicial es totalmente claro en determinar que los jueces son los únicos competentes para establecer si existió la infracción, en ejercicio de su facultad correctiva. Este requisito nunca se cumplió y el pleno del Consejo de la Judicatura actuó, sin más, asumiendo la facultad inexistente de establecer si se ha actuado con manifiesta negligencia y lo peor, nunca me notifico con el supuesto informe motivado que nunca se ha podido impugnar. Derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes. Derecho de independencia judicial interna y externa y vulneración al derecho a la seguridad social, y a una vida digna”. (Consejo de la Judicatura, 2022)

DECISIÓN DENTRO DEL PRESENTE CASO:

Se acepta la acción de protección formulada por el accionante, por tanto se declara la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, independencia judicial interna, y al debido proceso en la garantía de la motivación, y en consecuencia es lógico entender que también se vulneraron sus derechos al trabajo y a la seguridad social al habersele destituido y dejado cesante laboralmente, por parte del Consejo Nacional de la Judicatura, se dispone se proceda de manera inmediata a reintegrar en sus funciones de Juez de primer nivel de la Unidad Judicial de garantías Penales de Esmeraldas, así mismo el accionante a su vez ha presentado la acción de Derecho Subjetivo en el Tribunal Contencioso Administrativo de Portoviejo, sin que hasta la presente fecha desde el 20 de junio de 2016 se haya resuelto por esa vía

su requerimiento, por lo que como se analiza el servidor público ha sido restituido a su puesto de trabajo por cuanto sus derechos constitucionales han sido vulnerados, y en la vía contenciosa administrativa no se ha emitido resolución alguna, y existe un retardo por demás injustificado en todos los casos que en dicha vía se ventilan.

5.4.3. ANÁLISIS DEL PROCESO NO. 17240202100019 DEL TRIBUNAL DE GARANTÍAS PENALES CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA

En el contexto jurisprudencial se analiza el proceso 17240202100019 presentado ante el Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, en donde se interpone una Acción de protección, por cuanto la accionante ha sido destituida el cargo de Jueza del Consejo de la Judicatura de Imbabura por cuanto habría incurrido de manera reincidente en faltas disciplinarias por tres ocasiones en un mismo año, se ha realizado doble juzgamiento, vulnerando así con su destitución el derecho al trabajo como deber primordial garantizado por el Estado y de lo cual se deriva la estabilidad laboral al ser una servidora pública ganadora de un concurso de méritos y oposición con un nombramiento definitivo.

“El Consejo de la Judicatura por su parte ha referido que sus actuaciones no han vulnerado derechos constitucionales, la servidora pública ha incurrido en reiteradas faltas, motivo de destitución, ante ello La Corte Constitucional en sentencia 234-18, del 27 de junio del 2018, determina que el informe motivado debe ser notificado para poner en conocimiento los actos y decisiones proferidos por la autoridad pública y garantizar los principios de publicidad, contradicción, impugnación y a ser escuchado en el momento procesal oportuno; la sentencia la Corte Constitucional es vinculante; en el segundo sumario se le sanciona a la Jueza por el artículo 109 numeral 7, el primero y el tercero se le sanciona por el artículo 108.8 del COFJ, no se puede hablar de reiteración o reincidencia de faltas; la accionante acudió al Tribunal Contencioso Administrativo presentando un recurso subjetivo, pero es un proceso de mera legalidad, existe autonomía de las acciones

administrativa y constitucional, tienen procedimientos y finalidades propias, no tienen nada que ver la una con la otra”. (Acción de protección, 2022)

ARGUMENTACIONES JURÍDICAS Y DOCTRINALES

Es necesario determinar en la presente Acción de protección los siguientes hechos: a) Existe vulneración a algún derecho o garantía reconocida en la Constitución o en los Tratados Internacionales en el sumario administrativo seguido por el Consejo de la Judicatura contra la accionante, por el cual se le impuso la máxima sanción de destitución del cargo por reincidencia de faltas en un año? b) La pretensión de la accionante corresponde a un asunto de mera legalidad que por su naturaleza no puede ser conocido por el Juez constitucional, al tener otras vías idóneas?.

“La Corte Constitucional del Ecuador en numerosos fallos que son precedentes jurisprudenciales internos de aplicación preferencial y obligatoria, los jueces constitucionales tienen la obligación y el deber de analizar en los casos sometidos a su conocimiento, si existen violaciones a derechos o garantías constitucionales, para solamente una vez hecho dicho análisis, proceder con el análisis de los presupuestos de procedencia contemplados en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, entre aquellos establecer si el caso corresponde o no a un asunto de mera legalidad, puesto que está vedado tomar la vía más fácil y desechar las acciones de protección argumentando que la acción de protección no es la vía pertinente, por cuanto el asunto sometido al procedimiento es uno de mera legalidad y por ende tiene vías expeditas. En tal sentido corresponde establecer y dilucidar si en esta causa existe vulneración a algún derecho o garantía reconocida en la Constitución o en los Tratados Internacionales en la resolución administrativa de destituir a la accionante del cargo de Juez de primer nivel”. (Acción de protección, 2022)

“La Corte Constitucional del Ecuador, emite sentencia N.º 234-18-SEP-CC, dentro del CASO N.º 2315-16-EP, siendo un caso con similares objetos y situación jurídica, que el que nos ocupa, en la cual resuelve: “La falta de notificación a la accionante con el Informe Motivado N.º 199/035/2016, emitido por el abogado

Pablo Martínez Erazo, en calidad de director provincial de control disciplinario del Consejo de la Judicatura del Guayas, ¿vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de no ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, consagrado en el artículo 76 numeral 7 literal a) de la Constitución de la República? Por tanto, es obligación de todas las autoridades judiciales o no, garantizar en todos los procesos dichas garantías. En efecto, una de las formas en las que se expresa aquel derecho es con la notificación de las actuaciones en cualquier clase de procesos a las partes intervinientes en el mismo”. (Acción de protección, 2022)

DERECHOS VULNERADOS:

Los derechos que se han vulnerado son: Derecho constitucional al trabajo y de lo cual deriva la estabilidad laboral, derecho a la seguridad jurídica, derecho al debido proceso, garantía del principio de legalidad y en principio no bis in dem, derecho al debido proceso en la garantía del derecho a la defensa. La destitución del cargo constituyó una grave equivocación que vulnera el derecho constitucional a la seguridad jurídica de la accionante, puesto que ante la presencia de normas claras, públicas se esperaba que la resolución sea apegada a derecho, alejada de la arbitrariedad y de la incertidumbre jurídica. Además, la vulneración del derecho a la seguridad jurídica también conllevó la vulneración del derecho constitucional al trabajo, en el ámbito de la estabilidad laboral garantizada por la carrera judicial jurisdiccional, puesto que fuere privada de la estabilidad laboral de forma inconstitucional.

DECISIÓN DENTRO DEL PRESENTE CASO:

Se declara la vulneración del derecho constitucional a la seguridad jurídica y al trabajo, se acepta la acción de protección planteada por la accionante y se disponen medidas de reparación integral entre las cuales se encuentra dejar sin efecto la resolución No. 649-2017, de fecha 19 marzo del 2018, dictada por el Pleno del Consejo de la Judicatura, dejar sin efecto la acción de personal No. 0601-2018, de fecha 28 de marzo del 2018, suscrita por el Director del Consejo de la Judicatura de Imbabura de aquel entonces, así como disponer el reintegro inmediato de la

accionante al cargo que desempeñaba como Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Ibarra, la accionante a su vez ha presentado el recurso correspondiente ante el Tribunal Contencioso Administrativo, sin que hasta la presente fecha tenga Resolución del mismo por cerca de tres años, lo que se justifica un retardo injustificado de dicha vía.

5.4.4. ANÁLISIS DEL PROCESO NO. 17460202004281 DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRÁNSITO CON SEDE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA

En el contexto jurisprudencial se analiza el proceso 17460202004281 presentado ante la Unidad Judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, dentro del cual se interpone una Acción de protección por la notificación de terminación unilateral de nombramiento provisional en donde se han vulnerado derechos como: derecho al trabajo, enfatizando el **principio de estabilidad laboral reforzada**, para personas con enfermedades catastróficas; derecho de atención prioritaria y especializada de las personas con enfermedades catastróficas; derecho a la motivación de los actos administrativos; y, derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

La acción de protección la interpone la señora M.V.S.V. por cuanto pertenece a los grupos de atención prioritaria, ya que padece de varias enfermedades consideradas catastróficas, mismas que han generado una gran afectación a su salud, incluso se ha puesto en riesgo la vida de la accionante, todo esto certificado por el médico tratante, y que consta en su historia clínica con todos los informes correspondientes, donde se indica que tiene linfiojalomatoisis más conocida como LAM, e insuficiencia renal crónica, esclerosis tuberosa.

La accionante trabajaba como docente en el Distrito 17D05 del Ministerio de Educación, misma que ha sido desvinculada, habiendo prestado sus servicios con nombramiento provisional desde el año 2015 hasta el 28 de agosto de 2020, en donde el Director Distrital notifica la terminación unilateral del nombramiento provisional sin ninguna motivación, afectando así el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, para esto la Corte Constitucional ha establecido como

regla jurisprudencial el trato que se debe dar a las personas que forman parte del grupo de atención prioritaria, por lo que la accionante padece de varias enfermedades como LAM, insuficiencia respiratoria crónica y se han generado a raíz de ello dos enfermedades catastróficas más que es la esclerosis tuberosa y la insuficiencia renal crónica.

ARGUMENTACIONES JURÍDICAS Y DOCTRINALES:

“De conformidad con el Art. 88 de la Constitución de la República Ecuador, La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales, y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.

El Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2010) manifiesta:

Objeto. - La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de habeas corpus, acceso a la información pública, habeas data, por incumplimiento, de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena”. (Acción de protección , 2020, p. s/p)

“El numeral 1 del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala la obligación internacional de los estados partes a contar con un recurso rápido, sencillo y efectivo que ampare a todas las personas que se encuentran bajo su jurisdicción, contra actos violatorios a los derechos fundamentales, para la defensa y protección de los derechos reconocidos en las respectivas constituciones, leyes internas o en la propia Convención. Esta

obligación de los estados, incluye el contar con jueces o tribunales competentes para su conocimiento, trámite y resolución, así como la ejecución de las sentencias en su integralidad. Los actos violatorios a los derechos humanos incluyen sobre todo los cometidos por las personas que actúen en ejercicio de sus funciones estatales. Por consiguiente, es la conducta del Estado, a través de cualquier persona que actúe en el ejercicio de la autoridad pública, la que puede caracterizarse como una violación de los derechos humanos.” (Acción de protección , 2020)

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia No. 102-13- SEP-CC, dentro del caso No. 0380-10-EP, ha manifestado que en consecuencia de lo que se encuentra dispuesto en la Constitución y en la ley, la obligación del juez de garantías constitucionales es sustanciar o tramitar el proceso del cual tenga conocimiento, cuando ya se hayan cumplido todas y cada una de las etapas procesales, es así que, deberá juzgar sobre la existencia de derechos constitucionales vulnerados o no, por ningún motivo el juez inadmitirá una acción constitucional como una forma de escape, mediante una inhibición, pues su obligación es la tutela de los derechos constitucionales, ante esto la acción de protección no busca sustituir la justicia ordinaria, más bien se analizará si el caso en concreto tiene otra vía o la vía constitucional es la adecuada.

“La acción de protección no es acción subsidiaria, esto lo trata de mejor manera Jorge Zavala Egas en su obra, Teoría y Práctica Procesal Constitucional cuando manifiesta: “La acción de protección no es una acción subsidiaria porque no hay la obligación de ejercerla solo cuando se ha agotado la vía judicial ordinaria y no se ha logrado la reparación buscada en esta. Tampoco por que sea preciso acudir a ella en forma supletoria, al no existir otras vías judiciales idóneas para decidir sobre la vulneración de derechos constitucionales y su reparación. No es excepcional por definitividad, esto es, procede sin que sea requisito previo una sentencia, auto o resolución judicial definitiva, pues, no está obligado a acudir previamente a las instancias judiciales ordinarias. No es pues una vía subsidiaria, excepcional, residual o extraordinaria. Se entiende que es una acción alternativa porque el afectado en defensa de sus derechos constitucionales tiene la posibilidad

de acudir a los procesos ordinarios o acudir a los procesos constitucionales. Se puede escoger una u otra vía, hay las dos alternativas. Es proceso alternativo por que la protección de sus derechos constitucionales queda librada a la opción que tome el justiciable” (Acción de protección , 2020, p. s/p)

DERECHOS VULNERADOS:

“En el caso que nos ocupa la notificación de terminación unilateral del nombramiento provisional, de fecha 28 de agosto del 2020 (acto administrativo) con el cual se le notifica la terminación unilateral del nombramiento provisional a la hoy accionante, presuntamente vulneró sus derechos constitucionales al Trabajo, enfatizando el principio de estabilidad laboral reforzada, para personas con enfermedades catastróficas; Derecho de atención prioritaria y especializada de las personas con enfermedades catastróficas; Derecho a la motivación de los actos administrativos; y, Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. Por lo que procede realizar un análisis de fondo a la luz de los derechos que el accionante considera transgredido”. (Acción de protección , 2020, p. s/p)

La accionante laboraba como docente en la Escuela de Educación Básica “Mercedes Noboa” con nombramiento provisional otorgado por el Distrito 17D05 Norte del ministerio de Educación, desde el 19 de enero del 2015, hasta el 31 de agosto del 2020. En efecto existió un concurso público de méritos y oposición “Quiero Ser Maestro 6”, concurso en el que la accionante participó por dos ocasiones, pero no concluyó por problemas de su salud. La partida que le correspondía a la accionante fue otorgada a la ganadora el concurso, sin embargo, la Institución tenía pleno conocimiento de las enfermedades de la accionante dichos documentos fueron notificados a la entidad dentro de los plazos establecidos, la Institución por su parte ha tenido conocimiento de las enfermedades catastróficas de la accionante.

“Se puede evidenciar entonces una primera vulneración al derecho constitucional recogido en el artículo 35 de la Constitución de la República que establece “Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes,

mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (Acción de protección , 2020, p. s/p)

La Corte Constitucional mediante Sentencia No. 375-17-SEPCC, manifiesta lo siguiente:

“Al respecto se debe destacar que los trabajadores que sufren este tipo de enfermedades catastróficas/profesionales, adicionalmente de constituirse en un grupo de atención prioritaria, que merecen tutela por parte de toda la sociedad y el estado ecuatoriano, gozan de una estabilidad laboral reforzada, por medio de la cual corresponderá a los empleadores evitar la separación laboral de los trabajadores que adolezcan de esta enfermedad, y si se realizase dicha separación corresponderá al empleador demostrar que la misma no obedece a categorías sospechosas generadas a partir de una posible discriminación por su condición; excluyendo de la evaluación la baja de su rendimiento físico o psicológico proveniente de su estado de salud” (Acción de protección , 2020, p. s/p)

ARGUMENTACIÓN EN EL PRESENTE CASO:

Lo que le correspondía hacer dentro del presente caso era notificarle a la accionante con la terminación del nombramiento provisional, por cuanto goza de estabilidad laboral reforzada por pertenecer a un grupo vulnerable, el accionado por su parte debió evitar la desvinculación laboral, y en su lugar en el momento oportuno contratarla nuevamente el mismo día que terminó su nombramiento provisional, con esto el acto administrativo es carente de legalidad y motivación conforme lo expresa la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 76 numeral 7 literal I).

El derecho al trabajo conforme lo expresa la Constitución de la República del Ecuador deber ser garantizado por el Estado, mediante políticas públicas, incentivos para la contratación de personal, y la tutela de los derechos laborales de todas las servidoras y servidores públicos y de los trabajadores en general, de la mano debe existir una protección especial, a los grupos de atención prioritaria en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada que goza la accionante dentro del presente caso y que la entidad accionada ha inobservado.

En este sentido y al haberse constatado la vulneración de derechos constitucionales y con fundamento en el artículo 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se declara procedente la Acción de protección planteada por M.V.S.V., por cuanto los derechos vulnerados son: el derecho al trabajo, se enfatiza el principio de estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas, derecho de atención prioritaria y especializada de las personas con enfermedades catastróficas, derecho a la motivación de los actos administrativos; y, derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación de la ciudadana.

Adicional a ello la Notificación de Terminación Unilateral del Nombramiento Provisional, que fue suscrita por el Director Distrital de Educación 17D05 Norte, será complementada indicando que la Notificada al pertenecer a un grupo vulnerable (padecer enfermedad catastrófica), reconocido por la Constitución de la República, suscribirá un contrato de trabajo con la Entidad accionada, con iguales condiciones a las que venía desempeñando e igual remuneración, contrato que regirá a partir de la fecha de notificación de la terminación del nombramiento provisional. La entidad accionada, reconocerá a la accionante los haberes que ha dejado de percibir desde la notificación de terminación de nombramiento provisional hasta la presente fecha, así como también las aportaciones de ley al IESS.

5.4.5. SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR NO. 689-19-EP/20

En el análisis de la sentencia de la Corte Constitucional No. 689-19-EP/20 la Corte en relación a la estabilidad reforzada de personas sustitutas de personas con

discapacidad, indica que la Sala de la Corte Provincial de Pichincha ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva porque ha negado la acción de protección presentada por una persona sustituta de un niño con discapacidad del 99% en contra de la SECOM, con el argumento que el accionante no gozaba de estabilidad por tener un contrato ocasional.

La Corte emitió sentencia de mérito y declaró que la SECOM vulneró el derecho a la estabilidad reforzada del accionante como sustituto de una persona con discapacidad, en tanto lo desvinculó de la institución sin procurar su reubicación, ni otorgarle la indemnización correspondiente. Determinó que la vulneración del **derecho a la estabilidad laboral reforzada** del accionante afectó los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño, pues al quedarse la accionante sin empleo, perdió la afiliación al IESS, y se interrumpió el correspondiente tratamiento médico.

“Al respecto, la estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad. Es por ello que, frente a necesidades institucionales legítimas como las que se materializan en procesos de reestructuración o desaparición de la institución, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. A este respecto, en la sentencia N° 258-15-SEP-CC, esta Corte ya determinó que esta reubicación se podrá efectuar “en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde siempre a la circunstancia especial de la persona con discapacidad” (Corte Constitucional del Ecuador)

“De manera que esta Corte Constitucional encuentra que afectar la estabilidad laboral reforzada del padre, derecho del que es titular por las condiciones de su hijo sin observar los mandatos previstos en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional provocó una vulneración a los derechos a una protección reforzada como persona con discapacidad, a la atención prioritaria y la

salud del niño, pues como lo ha establecido anteriormente este Organismo, el trabajo de su padre es condición indispensable para satisfacer la atención y cuidado, que en diferentes ámbitos requiere”. (Corte Constitucional del Ecuador)

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en el artículo 18 establece:

Artículo 18.-En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación. La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud.

Como parte de las medidas de reparación integral, dispuso a la SECOM el pago de la indemnización correspondiente y al director general del IESS, de forma inmediata, realice las gestiones necesarias para que el niño retome y continúe con el tratamiento médico, conforme a sus requerimientos actuales, no se le ha restituido a su lugar de trabajo por cuanto el accionante ya se encuentra en otra Institución, sin embargo se determina la vulneración a su derecho a la estabilidad laboral.

NORMAS CONSTITUCIONALES DEMANDADAS, TRATADAS Y VULNERADAS:

Dentro de la presente sentencia se hace referencia a las normas constitucionales demandadas que son: derecho a la tutela judicial efectiva, derecho a la motivación de resoluciones, derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, derecho a la seguridad jurídica, las normas constitucionales tratadas son: derecho a la tutela judicial efectiva, derechos de las personas con discapacidad a

la seguridad social, derechos de las personas y grupos de atención prioritarias, por lo que se considera que las normas constitucionales vulneradas al accionante en su calidad de sustituto de un menor con discapacidad son. El derecho a la tutela judicial efectiva, derecho a las personas con discapacidad a la seguridad social y derechos de las personas y grupos de atención prioritarias.

Con el análisis de las distintas fuentes de derecho y los casos que se han presentado, queda establecida la pertinencia de la investigación realizada y el aporte constitucional que se da a los profesionales del derecho y a la ciudadanía en general, al establecer que la acción de protección es un mecanismo idóneo y adecuado para el reclamo de los derechos constitucionales cuando ellos han sido vulnerados, existen diferentes casos y circunstancias, sin embargo a ello el juez constitucional es aquel que tiene el papel de verificar el cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes que rigen dentro de un ordenamiento jurídico.

3.5. SISTEMA DE RELACIONES TEÓRICAS

El desarrollo sistemático de la matriz de relación de las bases teóricas, se fundamenta en las diferentes fuentes de derecho analizadas e interpretadas, que permiten desplegar un marco de referentes que permiten determinar la manera de ejecutar los objetivos de investigación propuestos, de la siguiente manera:

Objetivo General: Estudiar la efectividad de la acción de protección como mecanismo idóneo para garantizar derechos Constitucionales como son la estabilidad laboral, el trabajo como un derecho derivado de la dignidad humana, la seguridad jurídica, debido proceso, entre otros, de las servidoras y servidores públicos que tienen nombramiento definitivo o pertenecen a un grupo vulnerable.

Tabla 2. Matriz de relación teórica

Tema	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría
------	-----------------------	-----------	--------------

	Conceptualizar los principales aspectos teóricos de la acción de protección como garantía	Acción de protección	Competencia de la Acción de Protección
La acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana	jurisdiccional aplicable cuando se han vulnerado los derechos de las servidoras y servidores públicos, como es la estabilidad laboral y lo que de ello se deriva.		Consecuencias de la Acción de Protección
		Estabilidad laboral Derecho al trabajo	Procedimiento aplicable
		Derecho a la seguridad jurídica Derecho al debido proceso	Excepciones Características
	Determinar en qué casos procede plantear una acción de protección	Elementos de forma	Requisitos de procedencia

	cuando ha sido vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.	Elementos de fondo	Legitimación activa
	Analizar, a partir de los casos resueltos por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas ciudad Esmeraldas,	Juicio No. 08201202100422	Narrativa Motivación Dispositiva
	Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Unidad judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha y Corte Constitucional del	Juicio No. 17240202100019 Juicio No.17460202004281 Sentencia No. 689-19-EP/20	

	Ecuador, en los que se ha interpuesto la acción de protección, los criterios y argumentos jurídicos utilizados por los operadores de justicia para negar o conceder la referida acción.		
--	---	--	--

Fuente: elaboración propia (2021)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene el carácter de ser cualitativo, es decir implica la recopilación y análisis de datos del tema propuesto, con el fin de comprender conceptos, con esto conceptualizar sobre la realidad con base a los conocimientos, doctrina, jurisprudencia y casos judiciales, la investigación se enfoca en la comprensión de la perspectiva sobre el tema que se desarrolla en el entorno natural que lo rodea, profundizando en las opiniones y experiencias, abordándolas desde el punto de vista subjetivo.

Se busca analizar conceptos y determinar características sobre la Acción de protección como una herramienta constitucional para garantizar los derechos fundamentales cuando hayan sido vulnerados, entre los cuales y como tema de estudio se encuentra la estabilidad laboral y varios derechos que de ello se derivan y que han sido inobservados por parte de las Instituciones públicas, sea por desconocimiento o por abuso de la propia ley, esto con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las servidoras y servidores públicos desde la óptica de la doctrina, la jurisprudencia y las leyes.

El modelo hermenéutico es el arte de la interpretación para la comprensión de la información objeto de la investigación, sin el ánimo de interceder en los fenómenos sociales, sin embargo, ofrece una visión detallada y profunda, de manera directa (Sánchez, 2019). En tal sentido, se utilizó la hermenéutica tanto como método y como técnica de investigación para la consecución de los objetivos de la investigación y llegar a los resultados pertinentes.

En lo que respecta al método aplicable, se reconoció el método inductivo, el cual se concibe sobre la base de entender los hechos particulares para el grupo que se analiza, por lo que, partiendo de las circunstancias específicas, es posible crear conocimientos generales (Sánchez, 2019). En consecuencia, en la presente

investigación se analizaron los elementos particulares de normativas de derecho positivo, doctrinas y jurisprudencias sobre la acción de protección y la estabilidad laboral, para realizar inferencias generales sobre la aplicación de la normativa.

Es importante y se han desarrollado de acuerdo al tema investigado aspectos de relevancia en donde se ubican criterios de autores, análisis de casos en donde cada uno tiene su aspecto importante, hechos que ocurren en la realidad de nuestro ordenamiento jurídico, por lo que es importante que dicha investigación sea socializada con profesionales del derecho, Instituciones públicas y ciudadanía en general, para así evitar que se cometan regresión de derechos, abuso del poder e inobservancia de las leyes.

4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación descriptiva se consideró aquella capaz de caracterizar un hecho o fenómeno con la finalidad de establecer su comportamiento (Arias F. , 2012). De tal manera que la determinación de las prerrogativas legales, doctrinales y jurisprudenciales respecto de la acción de protección, la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva, la igualdad y la no discriminación, pudieron considerarse dentro del tipo descriptivo, ya que lo mismos fueron analizados para determinar cómo es el comportamiento en el entorno jurídico, social ecuatoriano.

El diseño adoptado fue el documental, ya que se fundamentó en la búsqueda, recuperación, análisis e interpretación de datos secundarios, que se encuentran en otros documentos, a partir de los cuales se obtienen nuevas fuentes de conocimiento (Arias F. , 2012). En ese sentido, se centró en la investigación, doctrinaria y jurisprudencial, sobre su percepción de la acción de protección como instrumento de garantía jurisdiccional para garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos cuando el caso así lo amerite, tomando las consideraciones expuestas.

5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En torno a la investigación que se desarrolló, la recolección de datos juega un papel importante, ya que con esto se pretendió obtener datos que se traducen en la información necesaria a través de las situaciones o procesos profundos que conforman las formas de expresión mediante interacciones, experiencias manifestadas a través del lenguaje, ya sea de forma individual o colectiva con el propósito de analizarlos y comprenderlos para la generación del conocimiento científico (Hernández, Fernández, & Bautista, 2014).

Desde esta óptica, para la recolección de datos en la presente investigación, por ser eminentemente cualitativa, se consideraron las interacciones y experiencias compiladas en las normativas de origen legal y doctrinarias, así como las jurisprudencias que puedan aportar elementos de consideración para la obtención de los resultados y generar conocimiento científico general a partir de hechos específicos basándonos en la hermenéutica jurídica aplicada a los documentos inherentes a la acción de protección como herramienta para garantizar la estabilidad laboral vulnerada, los cuales sirvieron al investigador para comprender el comportamiento categórico de los fenómenos que se investigan.

Es menester abordar la investigación documental, que consistió en un proceso generado en la búsqueda de información, recuperación, análisis e interpretación, que han sido registrados por otros investigadores de forma documental para obtener nuevos conocimientos a partir de éstos (Arias F. , 2012).

En consecuencia, se ha realizado la revisión documental como técnica y como instrumento se elabora una matriz de análisis de categorías que se consideró como una fuente de adquisición de conocimientos a través de fuentes secundarias como doctrina, jurisprudencia y legislación respecto de las categorías de estudio. Por otra parte, también se requirió la técnica de análisis de contenido.

Para la obtención de los resultados pertinentes que permitan dar respuestas a los objetivos de investigación planteados, se toma como la base del análisis la

hermenéutica jurídica, en consecuencia, se describe el procedimiento para cada uno de ellos de la siguiente manera:

Para lograr la identificación de los preceptos de derecho que establecen la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, es preciso acudir a la norma de derecho positivo, por lo que el marco legal se encuentra conformado por la Constitución de la República de Ecuador y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Ley Orgánica de Servicio Público, aunado a la jurisprudencia que pueda aportar elementos de relevante consideración para la determinación del derecho referido.

Su interpretación es desarrollada a través de la técnica conocida como hermenéutica jurídica, lo que permite extraer la caracterización y procedencia de la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, compilando a través de fichas, los contenidos pertinentes para el desarrollo del objetivo planteado, esto ha podido brindar a la investigación el aporte necesario y adecuado para cumplir con los objetivos planteados y con ello socializar el tema de investigación.

La determinación de la pertinencia de la acción de protección se obtuvo a partir de la observación de los diferentes criterios de la legislación nacional e internacional, que prevé la implementación de la acción de protección como mecanismo de amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales, como la vía adecuada para el reclamo de la vulneración de los mismos, dentro de los cuales y previa la investigación correspondiente se evidencia que no sólo se vulnera la estabilidad laboral sino con ello varios derechos que han sido analizados.

Del mismo modo se consideró la jurisprudencia pertinente para lograr establecer la conveniencia de interponer la garantía jurisdiccional como lo es la acción de protección para abordar los casos de vulneración de la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos, abordándolos a través de la hermenéutica para la determinación de los resultados inherentes.

Para la determinación del área de conocimiento de los jueces en materia constitucional, respecto de la acción de protección, como mecanismos idóneos para

garantizar a los ciudadanos la estabilidad laboral previsto en la carta magna, se tomó como base de la hermenéutica la legislación especial constituido por la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y Ley Orgánica de Servicio Público y demás leyes que se aplican de acuerdo al tema en nuestro ordenamiento jurídico, para lo cual a su vez se desarrolló un análisis hermenéutico que permitió la sistematización de los resultados .

En lo que respecta al análisis jurisprudencial, se desarrolló la matriz de análisis, que permitirá el desarrollo de la hermenéutica de su contenido para proporcionar una perspectiva del desarrollo jurisdiccional de las categorías de estudio, se han analizado varios casos donde se pueden observar varias falencias, derechos que se vulneran, las decisiones de los jueces constitucionales con criterios diferentes, sin embargo a ello dicho análisis aporta a esta Investigación de manera sustancial porque se toma como base para posibles hechos vulnerados de derechos por parte de Instituciones Públicas.

El Juez constitucional es aquel que debe garantizar el cumplimiento de los derechos que se encuentran determinados en la Constitución de la República del Ecuador y en tratados internacionales, por lo tanto es quien debe estar ampliamente capacitado en el área, para evitar que existan más vulneraciones de derechos por el desconocimiento o la falta de capacitación, que acarrea el desgaste procesal, regresión de derechos y el incumplimiento de lo que dice la Constitución de la República del Ecuador.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo hace referencia al análisis y discusión de los resultados de la presente investigación, de acuerdo a cada objetivo que se ha planteado, de la siguiente manera:

5.1. Conceptualizar los principales aspectos teóricos de la acción de protección como garantía jurisdiccional aplicable cuando se han vulnerado los derechos de las servidoras y servidores públicos, como es la estabilidad laboral y lo que de ello se deriva.

La investigación se desarrolló desde un paradigma crítico propositivo porque analizó el fundamento legal nacional como internacional referente al fenómeno jurídico que es la afectación del derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, la igualdad, la no discriminación, y demás derechos que de acuerdo al caso se han vulnerado por parte de Instituciones públicas.

Por tanto, ejecutó el enfoque cualitativo, ya que estudió los conflictos sociales, a través de los casos analizados se evidenció que si bien es cierto cada caso es diferente, pero lleva en sí un aspecto común que es la vulneración de uno o varios derechos constitucionales o fundamentales establecidos en nuestra carta magna, siendo la vía adecuada la constitucional, sin necesidad de agotar la vía ordinaria o administrativa.

Es importante mencionar que la Constitución de la República del Ecuador ha sido base y fundamento para esta investigación partiendo de lo que se expresa en su artículo 1 en donde determina que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, la soberanía está radicada en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los parámetros y aspecto principales e importantes de la garantía jurisdiccional, como lo es la Acción de protección han sido estudiados y analizados, para con ello determinar que las Resoluciones de los poderes públicos deben ser motivadas y que su falta de motivación es una violación a los derechos constitucionales conforme lo expresa la Constitución de la República del Ecuador, al deber que tienen las autoridades para motivar dichas resoluciones y con ello evitar la arbitrariedad, armonizar el ordenamiento jurídico y facilitar el control social

5.2. Determinar en qué casos procede plantear una acción de protección cuando ha sido vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos.

El derecho a la estabilidad laboral como se lo ha analizado no corresponde a la mayoría de servidores públicos, no todos gozan de este derecho, sin embargo hay ciertas excepciones, que han sido analizadas, a lo que llamamos estabilidad laboral reforzada, es así que son parte de ella servidoras y servidores públicos que tengan contrato de servicios ocasiones o nombramientos provisionales, siempre y cuando se encuentren dentro de este grupo vulnerable o de atención prioritaria, para lo cual debe existir un control efectivo con el fin de concientizar a los servidoras y servidores públicos sobre los derechos y obligaciones de sus nombramientos o contratos, sin embargo la vulneración a sus derechos constitucionales indistintamente el cargo o forma de contratación, deberán ser reclamados y restituidos.

La vulneración de los derechos constitucionales se da por falta de conocimiento y también por inobservancia de las leyes, por lo que sería importante diseñar políticas y normativas que se centren en la realidad y fomente la igualdad de oportunidades. En ese contexto, los mecanismos de la Gestión institucional deben ser integrales y eficientes como la planeación, programación, uso, transparencia y evaluación en su modelo con estándares de calidad interna como externa.

Al conceptualizar los principios y aspectos teóricos sobre la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos, se determinó que la misma

constituye un derecho establecido en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes, además de ser un derecho previsto en las normativas internacionales a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en consecuencia, su vulneración da oportunidad a los servidores públicos que gocen de este derecho, a ejercer las acciones legales correspondientes, en este caso el planteamiento de la acción de protección.

5.3. Analizar, a partir de los casos resueltos por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas ciudad Esmeraldas (Juicio No. 08201202100422), Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17240202100019), Unidad judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17460202004281) y Corte Constitucional del Ecuador (Sentencia No. 689-19-EP/20), en los que se ha interpuesto la acción de protección y acción extraordinaria de protección, los criterios y argumentos jurídicos utilizados por los operadores de justicia para negar o conceder la referida acción, en casos de estabilidad laboral y estabilidad laboral reforzada.

La Acción de protección, es un mecanismo de garantía jurisdiccional que tienen los ciudadanos que han sido objeto de vulneración de derechos constitucionales, a través de resoluciones o actos administrativos no judiciales, para hacer valer y resarcir sus derechos, en este caso, la norma suprema que ampara lo dicho es la Constitución de la República del Ecuador, tratados internacionales y demás leyes vigentes, se establecen los supuestos legales que deben ser observados para su procedencia, en aras de la restitución de los derechos, motivo por el cual, una vez que se han verificado los supuestos de procedencia, como lo son la existencia de vulneración de un derecho constitucional, o se evidencien acciones u omisiones emanadas de las autoridades públicas, contra las políticas públicas que impidan el goce de los derechos constitucionales, se interpondrá la garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección.

Como se ha mencionado en líneas anteriores no solo se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de ciertos servidores públicos, esto lleva consigo la vulneración de varios derechos constitucionales que necesitan también ser analizados, como fundamental el derecho al trabajo, a la seguridad jurídica, a la tutela judicial efectiva, entre otros, para lo cual y en consecuencia a lo dispuesto en la Constitución de la República y en la ley, es obligación del juez constitucional como garantista de los derechos, sustanciar los procesos cuando se deba juzgar la existencia o no de derechos constitucionales vulnerados.

Si bien la Acción de protección como garantía jurisdiccional no está encaminada a suplir a la justicia ordinaria, son los jueces de garantías constitucionales quienes están en la obligación de analizar el caso en concreto tiene otra vía adecuada y eficaz o si, en su defecto la vía constitucional es la idónea, no obstante a ello, no es papel del juzgador simplemente limitarse a inhibirse de su obligación constitucional, sino más bien tutelar los derechos constitucionales de las servidoras y servidores públicos.

Finalmente, el análisis jurisprudencial de los casos evacuados en la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas ciudad Esmeraldas (Juicio No.08201202100422), Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17240202100019), Unidad judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (Juicio No. 17460202004281) y Corte Constitucional del Ecuador (Sentencia No. 689-19-EP/20), demuestran que una vez que se encuentran satisfechos los extremos legales de forma y fondo, y han sido presentados y valorados los elementos probatorios pertinentes, los órganos judiciales deberán administrar justicia en respeto al debido proceso, a la tutela judicial efectiva, a la seguridad jurídica y a la motivación, sin violentar de ninguna manera derechos constitucionales y fundamentales.

CONCLUSIONES

Una vez que han sido desarrollados los aspectos teóricos con base a la doctrina, la legislación y las bases empíricas a través de la jurisprudencia, se obtienen las siguientes conclusiones en respuesta a los objetivos de investigación planteados tanto objetivo general como objetivos específicos.

Al realizar la conceptualización de los principales aspectos teóricos, sobre la acción de protección, se determinó que constituye una garantía jurisdiccional establecida en la Constitución de la República del Ecuador y regulada por la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que ampara de forma directa a los ciudadanos respecto de los derechos constitucionales, cuando han sido vulnerados por acciones y omisiones emanados de la administración pública que no sea judicial, o cuando proceda de un sujeto particular, siempre que afecte los derechos de las personas.

La Acción de protección está diseñada como un medio idóneo y eficaz ante la vulneración de derechos constitucionales, no busca la declaración de un derecho, simplemente a través de este mecanismo constitucional determinar dicha vulneración, derechos entre los cuales se encuentran no solo los derechos fundamentales es decir los que están adscritos a la Constitución de la República del Ecuador, sino aquellos que deriven en rango convencional, es decir a nivel del sistema interamericano, a través de tratados internacionales, Convención Interamericana de Derechos Humanos, es decir los que Organismos internacionales reconozcan como derechos.

Es por ello que a este mecanismo o vía no se le puede catalogar de Residual porque tiene una línea plenamente establecida que busca resarcir la vulneración de derechos constitucionales, a diferencia del ordenamiento jurídico ordinario que pretende buscar esta declaración de derechos, la vía ordinaria está diseñada para ello, sin embargo es el juez constitucional quien debe dirigir al accionante a la vía adecuada y eficaz para que resuelva su pretensión, ya que la Acción de protección no puede utilizarse para plantear cualquier tipo de controversias, y se desnaturaliza

la misma cuando se la rechaza de manera automática argumentando la existencia de otras vías sin fundamento o motivación alguna.

La Acción de protección no procede de forma absoluta, por lo tanto las juezas y jueces constitucionales realizarán el análisis del caso cuando se considere la vulneración o no de derechos constitucionales, esta vía es expedita, rápida y eficaz que tiene la naturaleza de resarcir los derechos, a diferencia de la vía contenciosa administrativa que implica retardo injustificado en los procesos como se lo ha evidenciado, en donde servidores públicos han pasado años esperando una Resolución, cuando sus derechos no han sido restituidos, por ello cuando en la demanda se impugne la constitucionalidad del acto u omisión que no conlleve la violación de derechos, no procederá la Acción de protección.

En lo que respecta a la estabilidad laboral, se presenta como un elemento significativo en la relación laboral entre empleador y trabajador, y constituye un deber primordial del Estado, garantizar el respeto a los principios aplicables en el marco del desarrollo personal y económico, así como el derecho al trabajo reconocido en la carta magna, en donde se expresa que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, forma parte de una necesidad humana, permite el desarrollo económico, social de una persona, y debe ser tutelado o amparado por el Estado, como un derecho universal es decir para todas las personas y sobre cualquier modalidad de trabajo.

Al determinar la procedencia de la acción de protección en los casos de vulneración de la estabilidad laboral o en este caso estabilidad laboral reforzada, se determinó que las servidoras y servidores públicos no se encuentran excluidos del ejercicio de las garantías jurisdiccionales, motivo por el cual pueden acceder a la administración de justicia y solicitar la acción de protección, cuando se encuentren consideren que han sido vulnerados sus derechos constitucionales, entre los cuales está la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva, entre otros de acuerdo al caso en concreto.

Finalmente, el análisis jurisprudencial sobre las causas emanadas por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas

ciudad Esmeraldas, Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Unidad judicial de Tránsito con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha y Corte Constitucional del Ecuador, determinan que existe una precariedad laboral que es el aumento de la vulneración de los derechos de las servidoras y servidores públicos, esto a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y la trayectoria laboral, se incrementa la inseguridad, la inestabilidad en un puesto de trabajo, y la vulnerabilidad del mismo.

Se pudo determinar que, la admisión de la garantía jurisdiccional como lo es la Acción de protección debe cumplir las formalidades de fondo y de forma previstas en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo que el juzgador admite conforme a derecho y valora cada uno de los elementos probatorios, a través de la motivación pertinente, lo que le permite formar su criterio de la sana crítica para obtener los resultados con las cuales dictamina sobre la procedencia de la acción de protección y las consecuencias como dejar sin efecto los actos administrativos que vulneran los derechos de los accionantes, restitución a sus labores habituales, indemnizaciones y medidas de satisfacción.

El carácter de protección de las garantías jurisdiccionales obliga al juzgador a efectuar una verdadera tutela judicial efectiva ante una aparente vulneración de los derechos constitucionales, para que únicamente, luego de la sustanciación del procedimiento respectivo se establezca si se verificó o no la vulneración, por lo que ha quedado explicado de manera clara que el juez constitucional tiene el rol de ser garantista de derechos y que sus decisiones deben ser siempre amparadas en la norma suprema y demás leyes que rigen el ordenamiento jurídico.

La acción de protección es por lo tanto aquella garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez, efectivamente, verifica una real vulneración a los derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía adecuada para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales mediante la vía constitucional, sin embargo no todas las vulneraciones al ordenamiento jurídico necesariamente tienen cabida para el debate en la esfera constitucional ya que para conflictos en

materia de legalidad existen las vías idóneas y eficaces dentro de la jurisdicción ordinaria.

El juez constitucional cuando de la sustanciación de garantía jurisdiccional establezca que no existe vulneración de derechos constitucionales, sino únicamente posibles controversias de índole infra constitucional puede señalar la existencia de otras vías. El razonamiento que desarrolla la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que la acción de protección procede cuando no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.

Es importante mencionar lo que la Corte Constitucional manifiesta al expresar que si un derecho constitucional al momento que ha sido reconocido o desarrollado ha alcanzado un nivel de protección, esta protección no podrá menoscabarse por una regulación normativa, el ejercicio de los derechos constitucionales no será disminuido, no puede existir regresión de derechos, sino progresión de los derechos constitucionales.

En conclusión, y tal como quedó expresado en líneas anteriores, en el marco del Estado constitucional de derechos y justicia, un juez constitucional, bajo cuya jurisdicción se encuentra la decisión de declarar o no la vulneración de derechos constitucionales tutelados mediante la garantía de acción de protección, tiene la obligación de fundamentar y motivar razonadamente su decisión cuando a su juicio existan otras vías para tutelar los derechos presuntamente vulnerados y esta obligación solo será cumplida satisfactoriamente a partir de un análisis del caso particular.

RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones obtenidas en respuestas a los objetivos planteados, se desarrollan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que el Consejo de la Judicatura a través del área correspondiente capacite a los Jueces de garantías constitucionales sobre la pertinencia de la interposición de la Acción de protección, el fin de dicha garantía, sus alcances y objetivos, con el fin de que exista un criterio unánime cuando el caso así lo amerite, en relación a aspectos generales, así mismo es importante que existan jueces especializados en el área que no solo se basen a inadmitir esta garantía jurisdiccional, sino que motiven sus Resoluciones cuando la vía adecuada no es la Constitucional, así mismo no se desnaturalice a la Acción de protección admitiendo todos los casos que se propongan porque esto sería ordinarizar dicha Acción de protección.

Además es importante que las Unidades nominadoras de Talento Humano de las Instituciones públicas del Estado, privadas y la sociedad en general observen la ley, en este aspecto los derechos que gozan los servidores y servidoras públicas, así como el alcance de los mismos, por cuanto su inobservancia acarrear vulneraciones de derechos constitucionales, que deben ser respetados y que están constitucionalmente amparados, la regresión de derechos no es un tema que ha dejado de existir, la precarización laboral, por ello es deber el Estado tutelar todo tipo de derechos fundamentales.

Finalmente, se recomienda tomar en cuenta que la estabilidad laboral en el Ecuador es aún discutida, pese a encontrarse establecida en la carta magna, no es un derecho universal, es decir no todos gozan de este derecho, únicamente quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y quienes sean parte de un grupo determinado como vulnerable, es ahí cuando se llama estabilidad laboral reforzada, y la vía adecuada cuando se ha desvinculado este tipo de servidores es la vía constitucional, ya que dicha desvinculación acarrea la vulneración de más derechos

reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(30 de 05 de 2022). Obtenido de La seguridad jurídica:
<https://derechoecuador.com/la-seguridad-juridica/>

Acción de protección , 17460202004281 (UNIDAD JUDICIAL DE TRÁNSITO CON SEDE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 09 de 11 de 2020).

Acción de protección, 17240202100019 (Tribunal de Garantías Penales con Sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito 04 de 07 de 2022).

Acción de protección. Juicio No. 04243-2019-00019, 04243-2019-00019 (Tribunal de Garantías Penales mayo 05, 2020). Retrieved julio 27, 2021, from <https://www.gmtulcan.gob.ec/documentos/sentencia/PROCESO%2004243.pdf>

Acción de protección. Juicio No. 09284201902024, Juicio No. 09284201902024 (Juzgado de Garantías Constitucionales de la Unidad Judicial Penal Sur de Guayaquil, Provincia de Guayas noviembre 29, 2019). Retrieved julio 27, 2021, from <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/Sentencia-Accion-de-Proteccion-Nro.-09284-2019-02024.pdf>

Acción extraordinaria de protección, 10281202200074 (SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE IMBABURA 11 de 02 de 2022).

Aguirre, D. H. (2008). El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones, sentencias judiciales . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme. Retrieved from <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, R. (s.f.). Estabilidad Laboral. <https://www.correolegal.com>.
- Asamblea Nacional. (2008, julio 13). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*, 136. Quito. Retrieved septiembre 10, 2020, from https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2009, septiembre 21). Ley Orgánica de control Jurisdiccional y garantías constitucionales. *Registro Oficial Suplemento 52 de 22-oct-2009*. Quito. Retrieved septiembre 10, 2020, from <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/Ley-Org%C3%A1nica-de-Garant%C3%ADas-Jurisdiccionales-y-Control-Constitucional.pdf>
- Asamblea Nacional. (2010, octubre 03). Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP. (*Registro Oficial Suplemento 294*), 74. Quito. Retrieved julio 26, 2021, from https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Ávila, R. (2011). Del amparo a la acción de protección jurisdiccional. *Revista IUS*, 5(27), 95-125. Recuperado el 05 de septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000100006
- Ballester, M. (06 de junio de 2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*(21), 118-148. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n21/2393-6193-rd-21-118.pdf>
- Baquerizo, J. Z. (2002). *El debido proceso penal*. Guayaquil: Editorial Edino.

- Barona, R. (mayo de 2015). El Principio de la Estabilidad Laboral. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(1), 1-7. Recuperado el 05 de septiembre de 2020, de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/272/346
- Carbonell, M. (2007). *Teoría del Neo Constitucionalismo-El neo constitucionalismo en su laberinto*. Madrid, España : Editorial Trotta .
- Carbonell, M. (2010). *Neo Constitucionalismo y Derechos Fundamentales*. Quito, Ecuador: Cevallos Editoria Jurídica.
- Castro, J., Llanos, L., Valdivieso, P., & García, W. (12 de enero de 2016). La Acción de Protección como mecanismo de garantía de los derechos: configuración institucional, práctica y resultados. *Ius Humani, Revista de derecho*, 5, 9-43. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <https://vlex.ec/vid/accion-proteccion-mecanismo-garantia-663821725>
- Catamayo, K. (2017). *Derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica de Perú, Facultad de derecho, Lima. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10145>
- Congreso Nacional. (2005, septiembre 26). Código del Trabajo. (*Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*), 159. Quito: La Comisión de Legislación y Codificaciones. Retrieved septiembre 10, 2020, from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo de la Judicatura, 08201202100422 (04 de 07 de 2022).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 689-19-EP20.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos . (01 de Enero de 1984). Opinión Consultiva 4/84.

- Dávila, P. (2015). *La acción de protección: vía eficaz para reparación integral por*. Trabajo final de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar , Programa de Maestría en Derecho Procesal , Quito. Recuperado el 10 de septiembre de 2020, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4751/11/T1768-MDP-Davila-La%20accion.pdf>
- Dominguez, G. (2017). *Estabilidad laboral y seguridad jurídica de trabajadores de confianza en el estado de Chiapas: violaciones reiteradas al debido proceso y acceso a la justicia*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Chiapas, Centro de estudios para la construcción de la ciudadanía y la seguridad, Chiapas. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <https://www.repositorio.unach.mx/jspui/handle/123456789/3326>
- El núcleo duro de los derechos fundamentales*. (07 de 05 de 2022). Obtenido de https://www.centroeticajudicial.org/uploads/8/0/7/5/80750632/el_n%C3%BAcleo_duro_de_los_derechos_fundamentales.pdf
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías, la ley del más débil*. Editorial Trotta.
- Gozaini, O. (2009). *Introducción al Derecho Constitucional*. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 08 de diciembre de 2019, de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- https://www.centroeticajudicial.org/uploads/8/0/7/5/80750632/el_n%C3%BAcleo_duro_de_los_derechos_fundamentales.pdf. (07 de 05 de 2022).
- Jaramillo, H. (2011). *Las garantías jurisdiccionales en el sistema jurídico ecuatoriano* . Quito, Ecuador: CEP Corporación.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario . (2020). Quito: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). ASAMBLEA NACIONAL.

López, A. (enero de 2018). La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador. *Dom. Cien.*, 4(1), 155-177. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6255077>

López, A. (2018). La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador. 7.

Mazzini, E. M. (2021). Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales . Guayaquil.

Moscoso, M. (2017). *La acción de protección en la justicia constitucional ecuatoriana, circunstancias de su procedencia e improcedencia*. Exámen complejo para grado de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Postgrado, Guayaquil. Recuperado el 11 de septiembre de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8759/1/T-UCSG-POS-MDC-124.pdf>

Mundaray, S. (1970). *El procedimiento de estabilidad laboral. La estabilidad y mecanismos de protección y tutela*. Caracas.

Narváez, M., Ordóñez, M., & Solarte, J. (2017). *La estabilidad laboral reforzada, a favor de servidores públicos padres y madres cabeza de familia, en procesos de reestructuración de entidades estatales, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional 2003-2014*. Trabajo de titulación de maestría, Universidad del Cauca en convenio con la Universidad de Nariño, Maestría en derecho administrativo, San Juan de Pasto. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <http://repositorio.unicauca.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/436/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA%2c%20A%20FAVOR%20DE%20SERVIDORES.P.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neves, J. (2015). La estabilidad laboral en la Constitución. *Thémi*, 9. Recuperado el 23 de enero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110096.pdf>

Obregón, M. (16 de febrero de 2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Revista Derecho & Sociedad*(46), 199-206. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832/19052>

Organización de las Naciones Unidas. (1948, diciembre 10). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Retrieved julio 26, 2021, from https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*. Institucional, Secretaría general de la Organización de Estados Americanos, San José de Costa Rica. Recuperado el 26 de julio de 2021, de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/actas-conferencia-interamericana-derechos-humanos-1969.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1982). C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). (158). Recuperado el 26 de julio de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Pesantes, M. (2019). *Estudio comparativo entre la acción de protección en Ecuador y la acción de tutela en Colombia, como mecanismos de protección de derechos constitucionales*. Trabajo de grado de maestría, Universidad de especialidades Espíritu Santo, Facultad de postgrado, Samborondon. Recuperado el 11 de septiembre de 2020, de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3108/1/PESANTES%20V%C3%89LEZ%20MARTHA%20SILVANA%2C%20%28MDC%29.pdf>

Principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador. (2021). Guayaquil: Facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas.

Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código de Trabajo vigente*. Quito.

Salas, J. C. (s.f.). *Derecho laboral ecuatoriano: apuntes para una historia*. La Tierra, 2007.

Salazar, D. (2020). *Sentencia No. 1679-12-EP/20*, 13.

Sánchez, F. (2019). fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de investigación en docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_arttext

Sentencia nº 033-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia [2012], 22 de Enero de 2013, 0871-2011 (Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 22 de enero de 2013). Recuperado el 10 de septiembre de 2020, de <https://vlex.ec/vid/593041646>

Subsidiariedad y residualidad de la Acción de protección en el Ecuador. (05 de 07 de 2020). Obtenido de <https://torrescobo.com/noticias1/2017/11/28/subsidiariedad-y-residualidad-de-la-accion-de-proteccion-en-el-ecuador-precedente#:~:text=La%20CC%20se%20B1ala%20que%20%E2%80%99Cla,hecho%E2%80%9D%20es%20decir%20esta>

Trujillo, D. J. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito, Ecuador : Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.

- Trujillo, R. (17 de octubre de 2016). *La acción de protección como garantía de los DDHH*. Recuperado el 24 de enero de 2021, de INREDH: <https://www.inredh.org/index.php/archivo/defensoras-es-de-ddhh-y-la-naturaleza/124-la-accion-de-proteccion-como-garantia-de-los-ddhh>
- Ventura, M. (05 de 07 de 2022). Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-3.pdf>
- Ventura, M. (05 de 07 de 2022). *Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-3.pdf>: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-3.pdf>
- Vera, M. C. (s.f.). El principio de estabilidad laboral reforzada: Una garantía del derecho a la igualdad.
- Villalpando, P. (2001). *Derecho a la estabilidad laboral*. México.
- Viteri, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial Produgrafil center.
- Zambrano, A. (enero de 2018). La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador. *Dom. Cien*, 4(1), 155-177. Recuperado el 09 de septiembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6255077.pdf>
- Zumba, L. V. (2015). *La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4501/1/T1626-MDE-Valencia-La%20problemativa.pdf>
- Zumba, L. V. (2015). *La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador*. Quito.

