



fecha de presentación: 27/08/2025, fecha de aceptación: 30/09/2025, fecha de publicación: 01/11/2025

Holger Jonathan Murillo-Saavedra

E-mail: hmurillo@indoamerica.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-4174-8564>

José Luis Barrionuevo-Núñez

E-mail: josebarrionuevo@uti.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Carrera de Derecho en Distancia de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Murillo-Saavedra, H. J., & Barrionuevo-Núñez, J. L. (2025). Estabilidad laboral en el sector público y causas legales de terminación: estudio comparado entre el régimen laboral privado y público. *Revista Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1037-1052. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.46>.

==== o ====

Estabilidad laboral en el sector público y causas legales de terminación: estudio comparado entre el régimen laboral privado y público.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la estabilidad laboral en Ecuador desde una perspectiva jurídico-dogmática, comparada y sociojurídica, enfocándose en los regímenes laborales público y privado. La metodología se basó en un estudio cualitativo con revisión normativa, análisis de jurisprudencia y contrastación comparativa con ordenamientos de países latinoamericanos como Colombia y Argentina, además de la incorporación de estándares internacionales, particularmente el Convenio 158 de la OIT. Los hallazgos evidenciaron que, aunque la Constitución, el Código de Trabajo y la LOSEP contemplaban la estabilidad absoluta, relativa y reforzada, en la práctica persistían ambigüedades legales y vulneraciones frecuentes a los derechos de los trabajadores. Entre ellas destacaron los despidos arbitrarios, el uso reiterado de contratos ocasionales y el forzamiento de renunciaciones. Asimismo, se observó que la jurisprudencia aplicaba principios constitucionales como la progresividad y la primacía de la realidad para garantizar la protección de la relación laboral frente a formalismos contractuales que encubrían vínculos permanentes. El estudio también mostró que, al igual que en otros países de la región, en Ecuador se utilizaban figuras contractuales temporales de manera inadecuada, aunque existían diferencias en los niveles de protección jurídica. En conclusión, se determinó que la estabilidad laboral en Ecuador requería una reforma normativa y una aplicación coherente de los principios constitucionales y de los tratados internacionales, con el fin de asegurar un trabajo digno y estable, fortalecer la seguridad jurídica y garantizar el respeto efectivo a los derechos laborales.

Palabras clave: Estabilidad laboral, sector público, sector privado, despido, LOSEP.

Job stability in the public sector and legal grounds for termination: a comparative study of the private and public labor regimes.

ABSTRACT

The research aimed to analyze job stability in Ecuador from a legal-dogmatic, comparative, and sociolegal perspective, focusing on the public and private labor regimes. The methodology was based on a qualitative study with a normative review, case law analysis, and comparative comparison with the legal systems of Latin American countries such as Colombia and Argentina, in addition to the incorporation of international standards, particularly ILO Convention 158. The findings showed that, although the Constitution, the Labor Code, and the LOSEP contemplated absolute, relative, and reinforced job stability, in practice legal ambiguities and frequent violations of workers' rights persisted. These included arbitrary dismissals, the repeated use of temporary contracts, and forced resignations. Likewise, it was observed that case law applied constitutional principles such as progressiveness and the primacy of reality to guarantee the protection of the employment relationship against contractual formalities that concealed permanent ties. The study also showed that, as in other countries in the region, temporary contractual arrangements were misused in Ecuador, although there were differences in the levels of legal protection. In conclusion, it was determined that job stability in Ecuador required regulatory reform and a consistent application of constitutional principles and international treaties, in order to ensure decent and stable work, strengthen legal security, and guarantee effective respect for labor rights.

Keywords: Job stability, public sector, private sector, dismissal, LOSEP.

==== o ====

Estabilidade no emprego no sector público e fundamentos legais para a cessação: um estudo comparativo entre os regimes laborais público e privado.

RESUMO

A investigação teve como objetivo analisar a estabilidade no emprego no Equador numa perspectiva jurídico-dogmática, comparativa e sociojurídica, com enfoque nos regimes laborais público e privado. A metodologia baseou-se num estudo qualitativo com revisão normativa, análise jurisprudencial e confronto comparativo com os sistemas jurídicos de países da América Latina, como a Colômbia e a Argentina, para além da incorporação de normas internacionais, em especial a Convenção 158 da OIT. Os resultados demonstraram que, embora a Constituição, o Código do Trabalho e a LOSEP previssem uma estabilidade absoluta, relativa e reforçada, na prática persistiam ambiguidades jurídicas e frequentes violações dos direitos dos trabalhadores. Entre estas, destacavam-se os despedimentos arbitrários, o uso reiterado de contratos temporários e os despedimentos forçados. Da mesma forma, observou-se que a jurisprudência aplicou princípios constitucionais como a progressividade e o primado da realidade para garantir a proteção da relação laboral contra formalidades contratuais que ocultassem vínculos permanentes. O estudo demonstrou ainda que, tal como noutros países da região, os contratos temporários foram utilizados de forma abusiva no Equador, embora existissem diferenças nos níveis de proteção legal. Em conclusão, concluiu-se que a estabilidade no emprego no Equador exige uma reforma regulamentar e uma aplicação consistente dos princípios constitucionais e dos tratados internacionais, a fim de garantir um trabalho digno e estável, reforçar a segurança jurídica e garantir o respeito efectivo pelos direitos laborais.

Palavras-chave: Estabilidade no emprego, sector público, sector privado, despedimento, LOSEP.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral constituye un principio fundamental en las relaciones de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. En este sentido en el ámbito público la estabilidad no solo garantiza la continuidad del servidor en su cargo, sino que también asegura la calidad, y eficiencia de la administración pública. Esta garantía se fundamenta en el respeto a los derechos laborales reconocidos por los marcos constitucionales y legales de los Estados modernos, los cuales promueven el trabajo digno y protegen al trabajador contra cesaciones arbitrarias. No obstante, el régimen laboral privado se rige bajo principios de flexibilidad que permiten mayor dinamismo en las relaciones contractuales, aunque muchas veces esto implique menores garantías de estabilidad. Actualmente, en América Latina, diversos países enfrentan desafíos estructurales en el cumplimiento de este derecho debido a la precarización del empleo, la tercerización laboral, y la proliferación de contratos temporales, especialmente en el sector público. Estos fenómenos afectan gravemente la estabilidad laboral (Espinosa y Barrionuevo, 2023), convirtiendo esta garantía en una aspiración lejana para muchos servidores. Así, el análisis comparativo entre el régimen laboral público y privado se torna importante para comprender las diferencias normativas, institucionales prácticas que inciden en el acceso, permanencia y terminación de la relación laboral (Hidalgo, 2024). Un abordaje jurídico en este contexto es esencial para generar propuestas encaminadas a fortalecer los mecanismos de protección laboral y limitar prácticas vulneradoras.

En Ecuador, la aplicación normativa del derecho laboral en el régimen público carece de uniformidad, especialmente con la implementación y uso extendido de los contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales. Estos mecanismos han permitido a las instituciones mantener una alta rotación de personal sin ofrecer garantías plenas de estabilidad, aun cuando muchos servidores han desempeñado funciones de forma continua por más de cinco años. El Estado ecuatoriano ha formalizado el ingreso al servicio público mediante concursos de méritos y oposición, sin embargo, ha perpetuado la contratación temporal en contradicción con el principio constitucional de estabilidad laboral (Jiménez, 2024). Además, la aplicación normativa en el régimen público carece de uniformidad en las causas legales de terminación del vínculo laboral en comparación con el régimen privado, generando inseguridad jurídica para los trabajadores. Las sentencias de la Corte Nacional de Justicia han reflejado este problema al pronunciarse en varios casos sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la necesidad de garantizar el debido proceso antes de proceder a cualquier desvinculación. Según Duque (2023), este escenario muestra totalmente la necesidad urgente de revisar los marcos normativos que regulan el ingreso, permanencia y desvinculación en el empleo público para garantizar un ejercicio efectivo de los derechos laborales conforme a los principios constitucionales del Estado.

En tema laboral es importante reconocer y recalcar a uno de los principios muy influyente y considerable con aportaciones jurídicas a esta problemática, el principio de progresividad y no regresión (Vizcaíno, 2019), estas herramientas velan por la obligación de que ningún derecho reconocido y alcanzado en la ley no podrán disminuir, o de alguna manera ser motivo de retroceso, es decir, no se puede dar marcha atrás en la protección de los derechos ya reconocidos, alcanzados y mejorados, en este caso el derecho a una estabilidad laboral.

De este modo, este principio consiste en una importante herramienta para velar en todos los ámbitos sociales que implique la vulneración de derechos involucrando directamente a la Constitución del Ecuador, en gran concordancia con el artículo 11.8 del cuerpo legal mencionado, garantizando que todos los derechos deben desarrollarse de manera progresiva, por medio de normas, jurisprudencia y políticas públicas. Entonces, los derechos de los trabajadores ante la inestabilidad laboral en el Ecuador se encuentran protegidos y garantizados por la Constitución, aunque esto no implica que en todas las áreas y aspectos se cumplidos o respetados por empleadores privados o instituciones públicas. Ya sea que la

estabilidad laboral este resguardada y garantizada por las leyes en la actualidad estos derechos carecen de mecanismos y entes reguladores que justa y precisamente garanticen o al menos den un seguimiento exhaustivo con la finalidad de que ningún empleado sufra del atropello de sus derechos o a su vez que no goce de los beneficios de ley al ser desvinculado de su puesto de trabajo (Neves, 2020).

La estabilidad laboral ha sido reconocida como un pilar esencial para la garantía del trabajo digno, el fortalecimiento de la institucionalidad y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral. Se constata que un entorno de trabajo seguro y predecible fomenta la eficiencia, la lealtad institucional y reduce los niveles de corrupción. Se ha demostrado que los vacíos normativos sobre terminación del vínculo laboral en el sector público han generado conflictos que afectan no solo a los trabajadores, sino también al correcto funcionamiento del aparato estatal, debilitando la confianza ciudadana en la administración pública.

Pese a que se ha abordado la estabilidad laboral desde múltiples perspectivas, no se ha realizado un estudio comparado que analice de forma sistemática las diferencias normativas, prácticas y jurisprudenciales entre el régimen laboral público y el privado en Ecuador. Se ha dejado de examinar cómo estas diferencias inciden en la vulneración del derecho a la estabilidad y cuáles son las causas legales más recurrentes que justifican la terminación del vínculo laboral en ambos regímenes (Jara, 2024).

El régimen jurídico ecuatoriano ha generado una diferenciación normativa entre el sector público y privado que permite la vulneración del derecho a la estabilidad laboral y reproduce prácticas laborales desiguales que consolidan la inestabilidad estructural en el país (Cuadrado y Vallejo, 2025). Esta diferenciación impide que los trabajadores públicos accedan a una tutela efectiva.

Este estudio ha tenido como objeto analizar de manera comparativa las causas legales de terminación del vínculo laboral en los regímenes público y privado ecuatoriano, identificando vacíos normativos y propuestas de mejora legislativa que fortalezcan la estabilidad laboral.

Metodología

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque jurídico dogmático y comparado, complementado con una perspectiva documental y sociojurídica, que permite examinar de forma estructurada el régimen normativo ecuatoriano en materia de estabilidad laboral y las causas legales de terminación del vínculo laboral en los sectores público y privado. El análisis dogmático facilita una revisión sistemática del ordenamiento jurídico vigente, centrándose en la interpretación coherente de las normas conforme a su jerarquía y finalidad (Espinoza, 2020a). Por su parte, el método comparado permite evidenciar convergencias y divergencias normativas entre ambos regímenes laborales, así como identificar inconsistencias que afectan la seguridad jurídica de los trabajadores.

Desde una dimensión sociojurídica, se contextualiza la aplicación práctica de las normas, lo cual permite observar cómo estas disposiciones se traducen en la realidad laboral cotidiana, especialmente en el sector público. Esta perspectiva crítica resulta útil para identificar brechas entre el contenido normativo y su ejecución efectiva, fortaleciendo la comprensión del fenómeno jurídico desde una óptica integral (Espinoza, 2022).

El estudio adopta un enfoque cualitativo, teórico-analítico y hermenéutico, adecuado para interpretar normas, principios y jurisprudencia en su contexto constitucional y doctrinario. Este tipo de enfoque, ampliamente defendido en la literatura especializada, resulta particularmente pertinente cuando se busca construir argumentos normativos sin recurrir a técnicas cuantitativas que, en este caso, serían poco útiles (Espinoza, 2020b). Asimismo, se emplea la hermenéutica jurídica para interpretar las normas de conformidad con los principios constitucionales del trabajo digno, igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

El corpus jurídico está conformado por fuentes normativas como la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), sus reglamentos, así como jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia. También se consideran tratados internacionales en materia laboral, en particular aquellos ratificados por el Ecuador, y aportes doctrinales de autores nacionales y extranjeros que abordan el derecho laboral desde perspectivas críticas. La revisión de casos representativos permite enriquecer el análisis teórico con elementos de realidad jurídica, evidenciando la aplicación concreta de las normas en contextos específicos.

El proceso metodológico incluye una revisión normativa y bibliográfica exhaustiva, utilizando estrategias avanzadas de búsqueda de información en bases de datos académicas como parte fundamental del rigor investigativo (Espinoza, 2025; Espinoza, 2020c). Posteriormente, se desarrolla el análisis dogmático de los cuerpos legales aplicables, seguido del contraste comparado entre los regímenes laborales público y privado, y la identificación de inconsistencias normativas.

Entre las técnicas empleadas destacan:

- La hermenéutica jurídica, utilizada para interpretar normas conforme a su finalidad constitucional.
- El análisis crítico del discurso jurídico, que permite examinar la función ideológica de las normas y sentencias en la reproducción o transformación de las relaciones laborales.
- El estudio de casos, que contribuye a ilustrar la aplicación judicial y administrativa de las normas sobre estabilidad laboral.
- La codificación temática cualitativa, mediante la cual se categorizan figuras clave como *destitución*, *despido intempestivo* o *falta grave*, según su recurrencia, tratamiento normativo y desarrollo jurisprudencial.

Esta metodología permite construir un marco argumentativo robusto sobre los fundamentos y límites de la protección al trabajador frente a la desvinculación laboral, contribuyendo a formular propuestas normativas con sustento técnico y orientación hacia la mejora del sistema jurídico laboral ecuatoriano.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Estabilidad laboral

Según Paguay y Morales (2023), la estabilidad en el empleo público se concibe como un principio fundamental del derecho laboral, que garantiza al trabajador la permanencia en su puesto mientras cumpla adecuadamente con sus funciones (p. 348).

La estabilidad laboral en Ecuador no es solo una garantía legal, sino un derecho fundamental que protege a los trabajadores de despidos injustificados. Este principio asegura que las personas puedan mantener su empleo en condiciones justas conforme a la ley, lo cual es esencial para que exista un entorno laboral equilibrado y justo. Además, cumple un rol importante al ordenar las relaciones entre empleadores y empleados, buscando siempre que haya respeto mutuo y estabilidad en el mundo laboral.

Por otro lado, aunque la Constitución no entra en tantos detalles, su reconocimiento implícito de este derecho muestra que hay un apoyo desde lo más fundamental de nuestro sistema legal. Es como si la Constitución diera el marco general y luego el Código del Trabajo se encargará de poner las reglas claras para que esa protección realmente funcione en la práctica. Así, la estabilidad laboral tiene un respaldo fuerte, tanto desde la Constitución como desde la legislación específica, lo que la convierte en un derecho importante y protegido en diferentes niveles.

Estabilidad laboral absoluta y relativa

Según Neves (2020), la estabilidad laboral puede clasificarse en dos tipos principales: absoluta y relativa, cada una con implicaciones jurídicas distintas respecto a la protección del trabajador frente al despido.

La estabilidad laboral absoluta, se configura cuando la vulneración del derecho al trabajo conlleva la ineficacia total del despido, lo cual obliga al empleador a reincorporar al trabajador a su puesto. Esta forma de estabilidad implica una garantía fuerte y directa de continuidad laboral, donde el derecho vulnerado se restaura no solo mediante sanciones o indemnizaciones, sino también mediante la restitución de la relación laboral, reafirmando el carácter protector del derecho del trabajo.

En este sentido, la en la sentencia 375-17-SEP-CC, emitida el 22 de noviembre de 2017, la Corte Constitucional se pronunció sobre la estabilidad laboral reforzada, acentuando que ciertos trabajadores, por sus condiciones particulares, requieren un tratamiento preferente. En este sentido, la Corte aclaró que, cuando existen circunstancias especiales que lo justifican, debe aplicarse un trato diferenciado, lo que respalda la existencia de esta figura jurídica. Así, que estableció como regla jurisprudencial que las personas en situación de atención prioritaria deben contar con una protección laboral reforzada, reconociendo que no todos los trabajadores se encuentran en igualdad de condiciones frente al empleo.

La estabilidad laboral relativa, esta no asegura el retorno al puesto, aunque sí reconoce la existencia de una infracción por parte del empleador. Esta se subdivide en dos modalidades: la propia, que, aunque declara ineficaz el despido, no obliga necesariamente a la reincorporación del trabajador; y la impropia, en la cual el despido conserva su validez, pero se impone una sanción compensatoria. Esta categoría refleja una forma más limitada de protección, generalmente vinculada a la temporalidad contractual o a relaciones laborales del sector privado.

Es decir, que estas formas de estabilidad laboral revelan el grado de protección que el ordenamiento jurídico está dispuesto a ofrecer frente al desequilibrio estructural de la relación empleador-trabajador. La estabilidad absoluta representa un modelo de tutela reforzada, centrado en la defensa efectiva del empleo como eje de dignidad humana. Por su parte, la estabilidad relativa apunta a una solución intermedia entre la sanción jurídica y la viabilidad práctica del mercado laboral.

Derecho Laboral

La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), en su artículo 326, establece de manera detallada los derechos laborales aplicables a todas las formas y modalidades de trabajo existentes en el país, abarcando tanto el ámbito público como el privado, con el propósito de garantizar el desarrollo y la protección del trabajo en sus diversas expresiones.

Estabilidad laboral en el sector privado

La estabilidad laboral está regulada principalmente por el Código de Trabajo. El artículo 14 establece una estabilidad mínima, condicionada a la duración del contrato individual de trabajo. Si bien el contrato a plazo fijo es válido, al vencimiento del mismo y en ausencia de notificación expresa de terminación por parte del empleador, el vínculo laboral se convierte automáticamente en un contrato por tiempo indefinido (Asamblea Nacional, 2022).

En el ámbito del derecho laboral privado (Lombeida, 2024), se ha implementado una figura jurídica que permite evaluar la relación laboral en una etapa inicial. Esta modalidad, conocida como contrato a prueba, que establece un periodo de hasta 90 días desde la firma del contrato, sin que ello implique sanciones para el trabajador ni obligaciones indemnizatorias para el empleador.

De acuerdo con el Código de Trabajo de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2021), la legislación laboral contempla diversas formas legales para la terminación de la relación laboral con el fin de proteger los derechos de las partes involucradas.

En primer lugar, se encuentra el despido intempestivo, regulado en el artículo 188, que obliga al empleador a pagar una indemnización al trabajador según su remuneración y los años laborados, dado que esta forma de terminación es unilateral y sin causa justa, produciéndose de manera brusca y sin justificación.

Además, los artículos 172 y 173 establecen causales legales que permiten la finalización del contrato laboral por parte del trabajador o del empleador, siempre que exista aprobación previa del Ministerio de Trabajo, que es la autoridad competente para validar estos procesos.

Por otro lado, se ha incorporado la figura del despido ineficaz, dirigida a proteger a trabajadores en condiciones vulnerables como mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o dirigentes sindicales, asegurando su derecho a la estabilidad laboral y la posible reincorporación a su puesto si fueron despedidos.

Finalmente, el artículo 169 señala otras causas que extinguen la relación laboral, tales como el mutuo acuerdo, la muerte del trabajador, la conclusión de la obra o servicio y el cumplimiento de las cláusulas contractuales.

Estabilidad laboral en el sector público

La estabilidad laboral en el ámbito del sector público está regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la cual, en su artículo 17, define cuatro tipos contractuales que determinan el grado de permanencia del servidor en su puesto. Empezando por los contratos permanentes que brindan al funcionario público la posibilidad de conservar su cargo y funciones de manera indefinida, salvo causales legales de terminación. En contraste, los contratos provisionales implican una estabilidad relativa, dado que el empleador en este caso, el Estado, puede dar por terminada la relación laboral mediante notificación previa, generando un escenario de incertidumbre para el trabajador.

Por otra parte, los nombramientos de libre designación y remoción corresponden a funciones que se adjudican con base en criterios políticos o de confianza, y cuya duración depende generalmente del tiempo en funciones de la autoridad nominadora. Finalmente, los contratos de período fijo están sujetos a un plazo determinado, por lo que, una vez cumplido el tiempo estipulado, la relación laboral concluye de manera automática, conforme a lo acordado en el contrato.

La estabilidad laboral en Ecuador y América Latina tiene sus raíces en la lucha histórica por proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y garantizar la permanencia en el empleo (Guamaní, 2024). En Ecuador, la Constitución reconoce el derecho al trabajo y prohíbe los despidos arbitrarios, estableciendo la obligación del Estado de proteger la estabilidad laboral, aunque esta no es absoluta sino relativa y condicionada a causales legales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). El Código del Trabajo complementa esta protección estableciendo indemnizaciones por despido intempestivo y mecanismos para la terminación justificada del contrato (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2025).

MARCO NORMATIVO O DOCTRINARIO

Derecho a la estabilidad en el sector privado y público

Aunque la Constitución protege la estabilidad laboral, en la práctica existe vulneración de este derecho tanto en el sector público como privado, debido a la falta de control efectivo, abuso de poder del empleador y deficiencias en mecanismos legales y políticas públicas para su protección. La estabilidad laboral es considerada irrenunciable, pero en ocasiones se limita su ejercicio, afectando derechos fundamentales.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 expone que (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008): 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.

La Constitución del Ecuador establece en su artículo 228 que la estabilidad laboral en el sector público se garantiza mediante concurso de méritos y oposición, asegurando la permanencia del servidor público frente a cesaciones arbitrarias o inmotivadas. Sin embargo, los nombramientos provisionales, que pueden extenderse más de cinco años, no otorgan estabilidad laboral plena, generando incertidumbre jurídica y vulneración del derecho a la seguridad jurídica y dignidad del trabajador.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo constituye el principal marco legal que regula la relación laboral entre empleador y trabajador en Ecuador. A través de sus reformas, busca fortalecer la protección de los derechos laborales, abordando aspectos fundamentales como el derecho al trabajo, las distintas modalidades del contrato individual y los derechos derivados de este vínculo jurídico.

De acuerdo con el Código de Trabajo ecuatoriano, el contrato individual se conforma como un acuerdo mediante el cual una persona presta servicios personales y lícitos bajo subordinación y a cambio de una remuneración previamente establecida (Asamblea Nacional, 2017, art. 8).

En concordancia con el principio de estabilidad laboral, el trabajador no debe ser despedido de manera arbitraria o injustificada. La terminación legal del contrato de trabajo debe sustentarse en causales objetivas y previamente establecidas. La legislación ecuatoriana contempla dichas causales en el Código de Trabajo, específicamente en los artículos 169, 172 y 173, los cuales regulan tanto las causas atribuibles al empleador como aquellas imputables al trabajador, permitiendo que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el vínculo laboral conforme a derecho (Asamblea Nacional, 2017).

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece el marco regulatorio para la gestión de recursos humanos y remuneraciones dentro del sector público ecuatoriano. Define al servidor público como toda persona que desempeña funciones en la administración pública a cambio de una remuneración. El artículo 5 contempla requisitos como no estar incurso en interdicción civil, procesos judiciales o inhabilidades legales, así como cumplir con la formación académica exigida.

La normativa prevé contratos ocasionales únicamente para necesidades institucionales temporales, los cuales no deben superar el 20% del total del personal. No obstante, en la práctica, su renovación recurrente ha generado relaciones laborales de hecho que vulneran el derecho a la estabilidad consagrado en el artículo 23. Aunque el artículo 58 señala que, ante una necesidad permanente, debe convocarse a concurso para la creación del puesto, esta disposición suele ignorarse, lo cual afecta derechos fundamentales de los servidores contratados de forma reiterada y sin garantías de estabilidad (Asamblea Nacional, 2010).

Corte Nacional de Justicia del Ecuador

En Ecuador, la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no implica una inamovilidad absoluta, sino relativa, sujeta a causas legales y procedimientos establecidos, para evitar la ineficiencia o corrupción en el sector público. Además, la estabilidad laboral en nombramientos provisionales no está garantizada, generando solo expectativas legítimas y

no derechos consolidados, lo que afecta la seguridad jurídica del trabajador (Morales y Paguay, 2023).

La estabilidad laboral es un derecho fundamental protegido por la ley y la Constitución, tanto en el sector privado como en el público. Los tribunales enfatizan que cualquier terminación de la relación laboral debe fundamentarse en causas legales y procedimientos adecuados. Los despidos sin causa justificada o realizados mediante renunciaciones forzadas, coacciones o engaños son considerados inválidos, susceptibles de nulidad, declarando la protección del trabajador y ordenando su reintegro o el pago de indemnizaciones.

En el sector público, la protección es aún más estricta, para garantizar la continuidad de los servicios y proteger los intereses colectivos, reforzando la naturaleza constitucional de la estabilidad laboral. La tendencia jurisprudencial favorece al trabajador en casos de despidos injustificados, priorizando la reparación integral y el respeto a los derechos laborales. Además, se debe garantizar que las renunciaciones voluntarias sean libres y sin presiones; si se demuestra que se obtuvieron mediante coerción, pueden invalidarse. En conjunto, la tendencia judicial busca equilibrar los intereses tanto de los trabajadores como empleadores, protegiendo la estabilidad laboral como un pilar que asegura la seguridad jurídica y el bienestar en las relaciones laborales (Guevara y Gil, 2023).

Ambigüedades normativas

En el ámbito del sector público, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece procedimientos y causas específicas para la terminación del vínculo laboral, buscando limitar las terminaciones arbitrarias y garantizar la estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar de esto, existen vacíos legales y ambigüedades respecto a cómo aplicar ciertas causales de terminación, particularmente en situaciones de reestructuración, movilidad o decisiones administrativas que no siempre especifican claramente los límites de la legalidad, generando flexibilización en los procedimientos y, en algunos casos, afectando la protección del trabajador.

Por otra parte, en el sector privado, el Código de Trabajo regula las causas y procedimientos para la terminación laboral. No obstante, en la práctica, muchas veces se evidencia una ambigüedad en la aplicación de las causales justificadas, especialmente en casos de despidos por razones económicas o de productividad, donde los empleadores tienden a interpretar de manera extensiva o restrictiva las causales legales, generando conflictos y abusos. Además, existe cierta flexibilización en la práctica, como el uso de renunciaciones forzadas o firmas en hojas en blanco, que contravienen el espíritu de protección de la ley.

Por tanto, las contradicciones prácticas surgen cuando las normativas en los hechos permiten o toleran una interpretación más flexible de las causales, lo que puede derivar en despidos injustificados o en la vulneración de derechos, tanto en el sector público como en el privado. También, la falta de una normativa clara, uniforme sobre las causas y procedimientos específicos para la terminación puede derivar en que ambos regímenes operen bajo principios ambiguos, afectando la seguridad jurídica y el ejercicio efectivo del derecho a la estabilidad laboral.

Principio de progresividad y no regresividad: límites a la precarización laboral por renovación sucesiva de contratos

El principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos, expresamente reconocido en el artículo 11, numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya,

menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 11.8).

Este principio constituye una norma de interpretación y actuación estatal que prohíbe toda regresión en la garantía de derechos adquiridos, y exige al Estado adoptar medidas que aseguren su desarrollo progresivo.

En el ámbito laboral, este principio se vulnera cuando se recurren a prácticas como la renovación sucesiva e injustificada de contratos temporales. En el sector público, los nombramientos provisionales reiterados sin estabilidad final, a pesar del cumplimiento de funciones permanentes, constituyen una forma de precarización laboral (Torres, 2024). En el sector privado, el uso repetido de contratos a plazo fijo sin justificación técnica, así como la subcontratación irregular, encubren relaciones laborales estables sin reconocimiento legal.

Estas prácticas quebrantan el derecho irrenunciable a la estabilidad laboral y constituyen una regresión incompatible con el mandato constitucional. El Estado, así como empleadores públicos y privados, están obligados a garantizar condiciones que promuevan un empleo estable y digno, conforme al principio de progresividad de los derechos laborales.

Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad, según lo define Espín Minango (2020), implica que "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (p. 14).

Este principio, ampliamente reconocido en el derecho laboral, tiene como objetivo evitar que las formas contractuales o convencionales sean utilizadas para disfrazar o negar la verdadera naturaleza de una relación laboral, protegiendo así a la parte más vulnerable: el trabajador, limitando la precarización encubierta bajo contratos que aparentan temporalidad, pero encubren vínculos estables.

Jurisprudencia

La Corte Nacional de Justicia del Ecuador, en la sentencia dictada dentro de la causa No. 17811-2015-0061, aborda una problemática laboral recurrente en el sector público ecuatoriano, particularmente en el ámbito judicial, y gira en torno a la situación de Fabián Antonio Escalante Álvarez, quien durante un periodo prolongado prestó servicios al Consejo de la Judicatura mediante contratos de servicios ocasionales. A pesar de su apariencia temporal, estos contratos fueron renovados de manera automática, sin interrupciones significativas, ocultando una relación que, en los hechos, revestía carácter estable y permanente.

Escalante desempeñó funciones jurisdiccionales, las cuales eran propias de cargos estructurales dentro del sistema de justicia y, por tanto, no podían considerarse tareas temporales o extraordinarias. Su reclamo se fundamentó en la existencia de una relación laboral continua, que se vio encubierta bajo la modalidad de contratos ocasionales, lo que vulneró su derecho a la estabilidad laboral y a condiciones dignas de trabajo, garantizados por la Constitución ecuatoriana y los estándares internacionales de protección laboral.

Por su parte, el empleador argumentó que la contratación se ajustaba al marco legal vigente, en particular a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, que permiten la utilización de contratos ocasionales para cubrir necesidades institucionales temporales. En esa línea, justificaron la falta de estabilidad bajo la premisa de que los vínculos formales estaban sujetos a plazos definidos y no generaban derechos permanentes.

Sin embargo, la Corte Nacional de Justicia, al analizar el caso, no se limitó a la formalidad del contrato, sino que aplicó de manera enfática el principio de primacía de la realidad, que establece que la naturaleza real de la relación laboral debe prevalecer por sobre la forma jurídica que se haya utilizado para encubrirla. Al constatar que Escalante ejercía funciones

permanentes, de manera continua y habitual, la Corte concluyó que existía una relación laboral de carácter estable, independientemente del nombre o modalidad del contrato.

La sentencia invocó principios constitucionales como los contenidos en los artículos 33, 44 y 335 de la Constitución de la República del Ecuador, que reconocen el trabajo como un derecho y un deber social, así como la necesidad de garantizar estabilidad, igualdad y justicia en las relaciones laborales. También se hizo eco de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de los estándares internacionales emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales prohíben el uso abusivo de contratos temporales para cubrir funciones permanentes.

No obstante, en la práctica, se ha observado que muchas instituciones públicas, incluyendo el sector judicial, continúan renovando automáticamente estos contratos, sin considerar si la naturaleza de las funciones desempeñadas exige una relación de carácter permanente.

Esta sentencia resulta representativa para el análisis de la estabilidad laboral en el sector público, ya que evidencia el uso indebido y sistemático de contratos ocasionales como forma de precarización, al tiempo que reafirma la vigencia del principio de primacía de la realidad como herramienta fundamental para proteger los derechos de los trabajadores frente a la simulación contractual (Sánchez y Cárdenas, 2025). Se trata, por tanto, de un precedente valioso para evitar que la forma se imponga sobre el fondo en materia laboral.

Tratados internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982): Este convenio establece un sistema equilibrado de garantías para proteger al trabajador frente a la terminación arbitraria de la relación laboral por decisión del empleador. Reconoce el derecho a un preaviso razonable o a una indemnización y busca un justo equilibrio entre la libertad de gestión empresarial y la seguridad en el empleo. Es el principal instrumento internacional sobre estabilidad laboral y protección contra despidos injustificados.

Causas de terminación en otros países de América Latina

En países como Argentina y Colombia, se han establecido marcos normativos específicos que regulan las distintas modalidades de contratación, así como las condiciones y causales de extinción del vínculo laboral.

Análisis comparativo latinoamericano:

Colombia

En Colombia, existe una marcada diferencia entre el sector público y el privado en cuanto a la administración del personal y las condiciones de estabilidad laboral. Aunque ambos sectores están sujetos a un marco normativo nacional, las garantías laborales son desiguales. En el sector público, el despido requiere una justificación formal y procedimientos legales, lo que fortalece la seguridad laboral. Por el contrario, en el sector privado, los despidos son más flexibles, generando inestabilidad e incertidumbre para los trabajadores, quienes muchas veces aceptan condiciones laborales precarias ante el temor al desempleo. Esta situación evidencia un desequilibrio estructural en términos de bienestar, entendido no solo como salario, sino también como condiciones laborales y calidad de vida.

Por otro lado, la utilización del contrato de prestación de servicios en el sector público colombiano ha sido duramente cuestionada. Se ha evidenciado su uso indebido en funciones permanentes, lo cual constituye una forma encubierta de relación laboral que vulnera derechos fundamentales. Según Vélez et al. (2015), esta práctica representa una estrategia para evadir las garantías laborales y los principios constitucionales que rigen la función pública, incrementando la precarización del empleo.

Asimismo, la estabilidad laboral en Colombia no se garantiza de manera general para todos los trabajadores. Solo se reconoce en casos específicos, bajo el régimen de estabilidad reforzada, establecido por la Constitución o la ley. En términos generales, el empleador tiene la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con o sin justa causa. Si el despido es justificado, debe basarse en las causales del artículo 62 literal A) del Código Sustantivo del Trabajo; si no existe causa justificada, se debe pagar la indemnización prevista en el artículo 64 del mismo código (Código Sustantivo del Trabajo, arts. 62 y 64).

En consecuencia, la posibilidad legal de terminar un contrato sin justa causa, mediante indemnización, evidencia la ausencia de una garantía plena de estabilidad. Esto expone al trabajador a decisiones unilaterales que, aunque legales, pueden afectar la continuidad laboral, especialmente si no cuenta con jurisdicción o protección reforzada.

Finalmente, la figura de estabilidad laboral reforzada se aplica a los trabajadores que se encuentran en condiciones de salud vulnerables, sin que sea requisito contar con una discapacidad certificada o declarada por una junta médica. La Corte Constitucional de Colombia (2016), mediante la Sentencia T-320 de 2016, ratificó este criterio y amplió el alcance de dicha protección, reconociendo el derecho a la estabilidad reforzada en favor de aquellos empleados que, por su estado de salud, se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Argentina

Por otra parte, en Argentina la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 constituye el marco legal fundamental que regula las relaciones laborales, definiendo los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Esta normativa establece las distintas modalidades de contratación, entre las que se destacan el contrato por tiempo indeterminado, a plazo fijo, a tiempo parcial, eventual, de temporada y el teletrabajo, cada una con características particulares. Por ejemplo, el contrato a plazo fijo es adecuado para tareas de duración limitada, mientras que el contrato por tiempo indeterminado otorga mayor estabilidad jurídica y previsibilidad al vínculo laboral.

En la actualidad, el principio general es que todo contrato se presume celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se justifique expresamente una modalidad excepcional, la cual debe constar por escrito y cumplir con requisitos legales. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) busca regular de forma integral las relaciones laborales y establecer un equilibrio normativo entre las partes, garantizando derechos y obligaciones recíprocas.

DISCUSIÓN

Como resultado de la investigación, se identificaron diferencias sustanciales entre los regímenes laborales público y privado en cuanto a las causas legales de terminación del vínculo laboral. En el sector privado, la estabilidad laboral está fuertemente condicionada por la figura del despido intempestivo y la indemnización correspondiente, mientras que en el sector público existen mecanismos formales más garantistas, como los concursos de méritos y oposición para acceder a la estabilidad. Sin embargo, estas garantías no siempre se traducen en una protección real, especialmente cuando se recurre sistemáticamente a contratos provisionales, temporales u ocasionales que, aunque legalmente válidos, en los hechos establecen relaciones laborales de carácter permanente. Esta tensión entre la norma y la práctica vulnera principios constitucionales como el derecho al trabajo digno, el principio de primacía de la realidad y la progresividad de los derechos humanos.

En este sentido, la jurisprudencia juega un rol fundamental para delimitar los alcances de la estabilidad laboral. La sentencia 375-17-SEP-CC de la Corte Constitucional, por ejemplo, estableció la obligación de aplicar un enfoque diferenciado en favor de personas en condición de vulnerabilidad, consolidando el principio de estabilidad laboral reforzada. A su vez, la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, en la causa 17811-2015-0061, aplicó el principio de primacía de la realidad para reconocer la existencia de una relación laboral

permanente más allá de su forma legal del contrato. Estas decisiones demuestran la función correctiva del derecho en contextos donde el marco legal es utilizado para simular vínculos laborales temporales, evidenciando una precarización laboral encubierta, particularmente en el sector público. Pese a estos precedentes, su aplicación aún no es sistemática, lo que genera una protección desigual y fragmentaria del derecho a la estabilidad.

Por otro lado, el análisis comparado con países como Colombia y Argentina permitió evidenciar que el fenómeno de la inestabilidad laboral y el uso abusivo de figuras contractuales temporales no es exclusivo del Ecuador, sino una tendencia regional. En Colombia, por ejemplo, la utilización de contratos de prestación de servicios en funciones permanentes es una práctica común que ha sido duramente cuestionada por la Corte Constitucional. En Argentina, aunque la Ley de Contrato de Trabajo presume el carácter indefinido de las relaciones laborales, la existencia de múltiples modalidades de contratación permite que se flexibilice el vínculo en perjuicio de la parte trabajadora. Estas semejanzas ponen en evidencia la necesidad de establecer límites normativos más claros y mecanismos de control más eficaces que garanticen una aplicación efectiva del principio de estabilidad en el empleo, sin importar el régimen o el tipo de contrato.

Finalmente, se detectaron vacíos normativos significativos tanto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) como en el Código de Trabajo. Por ejemplo, la LOSEP no establece límites claros para la renovación de nombramientos provisionales ni contempla mecanismos para su conversión en nombramientos definitivos en caso de funciones permanentes, lo que genera incertidumbre jurídica. En el sector privado, la ambigüedad en torno a las causales de despido justificado y la frecuente práctica de renunciadas forzadas o despidos encubiertos a través de acuerdos extrajudiciales debilita el derecho a la estabilidad laboral. Estas deficiencias normativas requieren una reforma legislativa que fortalezca la coherencia del sistema jurídico laboral, amplíe las garantías sustantivas y procedimentales del trabajador, o sancione las prácticas que vulneran los principios rectores del derecho al trabajo.

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer que la estabilidad laboral en Ecuador, tanto en el sector público como privado, se encuentra reconocida constitucionalmente, pero su aplicación es limitada por prácticas administrativas, interpretaciones flexibles y vacíos normativos. Si bien el ordenamiento jurídico prevé mecanismos para proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios, estos resultan insuficientes en la práctica, especialmente cuando la forma contractual encubre relaciones laborales prolongadas, vulnerando principios como la primacía de la realidad y la no regresividad de los derechos laborales.

Asimismo, se concluye que la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se ha convertido en un instrumento útil para comprender los diferentes niveles de protección existentes en ambos regímenes. Sin embargo, la línea divisoria entre lo formal y lo sustantivo sigue difusa, especialmente en el ámbito público, donde los contratos ocasionales prolongados y los nombramientos provisionales se han convertido en mecanismos de precarización estructural. Este fenómeno atenta contra el principio de seguridad jurídica, pilar fundamental para cualquier relación laboral justa y equilibrada.

Por otro lado, las decisiones jurisprudenciales, tanto nacionales como internacionales, han contribuido de forma significativa a reforzar la protección laboral, pero su eficacia está condicionada por su correcta implementación y por la voluntad institucional de hacer cumplir sus dictados. De igual forma, el análisis comparativo latinoamericano reveló la existencia de una tendencia común a utilizar mecanismos legales para flexibilizar el vínculo laboral, lo cual evidencia la urgencia de fortalecer los sistemas de control y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales.

Por último, garantizar la estabilidad laboral en Ecuador implica no solo fortalecer el marco normativo, sino también asegurar su cumplimiento efectivo en todos los niveles del sistema

laboral. La estabilidad debe entenderse como una condición indispensable para el trabajo digno, la seguridad jurídica y la equidad en las relaciones laborales. Solo mediante una articulación coherente entre la Constitución, la legislación secundaria, la jurisprudencia y la práctica administrativa, será posible consolidar un modelo laboral más justo, donde el empleo estable deje de ser una expectativa y se convierta en una realidad efectiva para todos los trabajadores, tanto del sector público como privado.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación presentó como principal limitación el acceso restringido a información estadística actualizada sobre casos de vulneración de la estabilidad laboral en el Ecuador, lo que dificultó contrastar con mayor amplitud los hallazgos normativos y jurisprudenciales. Asimismo, el enfoque jurídico-dogmático y sociojurídico delimitó el análisis a fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, dejando fuera estudios empíricos cuantitativos que habrían enriquecido el abordaje integral del problema.

ESTUDIOS FUTUROS

Se considera pertinente que futuras investigaciones profundicen en un análisis empírico sobre la aplicación de la estabilidad laboral en el sector público y privado, incorporando encuestas y entrevistas a trabajadores, empleadores y jueces laborales. También se sugiere ampliar el estudio comparado hacia otros países de la región andina y del Cono Sur, con el fin de identificar buenas prácticas normativas y jurisprudenciales que puedan servir de referencia para el contexto ecuatoriano.

RECONOCIMIENTO

Los autores expresan su agradecimiento a la Universidad Tecnológica Indoamérica, por el respaldo institucional brindado al desarrollo de esta investigación. De igual manera, se reconoce la valiosa colaboración de los especialistas en derecho laboral y constitucional que, con sus aportes y orientaciones, enriquecieron la discusión académica. Finalmente, se agradece a las fuentes bibliográficas y jurisprudenciales que sirvieron de base para sustentar el presente trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

- **Holger Jonathan Murillo Saavedra:** Efectuó la búsqueda y selección de la información, clasificó las fuentes, elaboró el ensayo y redactó los apartados principales del estudio.
- **José Luis Barrionuevo Núñez:** Coordinó la investigación, estructuró la metodología, supervisó el desarrollo del marco normativo y jurisprudencial, y revisó la coherencia argumentativa del trabajo final

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador, (2010), *Ley Orgánica del Servicio Público*, https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Código de Trabajo*. Registro Oficial. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, 4 de noviembre). *Código del Trabajo* (edición constitucional). Quito: Registro Oficial. Recuperado de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Registro Oficial, N° 449. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador-2008-reformada>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia T-320/16*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-320-16.htm>
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 17811-2015-0061*. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20230314-143675445854-593792259-136073074>
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2025). *Resolución No. 02-2025: Jurisprudencia obligatoria sobre cálculo de indemnización por despido intempestivo*. Recuperado de <https://www.cortenacional.gob.ec>
- Cuadrado Paredes, R. I., & Vallejo Lara, J. S. (2025). Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 5–16. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>
- Duque Ortega, L. A. (2023). *La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. URI: <http://hdl.handle.net/10644/9781>
- Espín Minango, E. G. (2020). *Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. URI: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22296>
- Espinosa Cadena, J. A., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(2), 901–926. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Espinoza Freire, E. E. (2020). El problema, el objetivo, la hipótesis y las variables de la investigación. *Portal de la Ciencia*, 1(2), 1-71.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *16(75)*, 103–110. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1392>
- Espinoza Freire, E. E. (2022). Ética en la investigación científica. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 1(2), 35-43. <https://doi.org/10.62697/rmiie.v1i2.13>
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647–658. <https://doi.org/10.51247/st.v8iS2.226>
- Guamaní Toapanta, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Guevara Garzón, C. N., & Gil Jiménez, L. M. (2023). *Desequilibrio laboral: incoherencia entre el bienestar sector público y privado en Colombia* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8693342>
- Hidalgo Mendieta, M. F. (2024). *Análisis jurídico de la estabilidad laboral en el sector privado Ecuador – 2023* [Artículo científico, Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí]. Repositorio ULEAM. <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/6320>

- Jara Badillo, P. Á. (2024, octubre). *La vulneración de la estabilidad laboral y la regresión de derechos constitucionales de los Contratos por horas en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/77955>
- Jiménez Guachán, S. J. (2024, enero). *Vulneración del Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado con contratos verbales en comparación con los contratos escritos, en el cantón Ibarra en el período 2022-2023* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ibarra]. Repositorio PUCE Ibarra. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/42897>
- Lombeida Aguilar, M. A. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica*. ISSN 2588-1019, 8(2), 93–118. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/3185>
- Loor, K., & López, D. (2023). Daño Moral en la rescisión del contrato laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 109-118.
- Neves Mujica, J. (2020). La estabilidad laboral en la Constitución. *THEMIS Revista De Derecho*, (9), 28-32. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705>
- Paguay Duchí, Miguel Ángel, & Morales Navarrete, Martha Alejandra. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. Epub 30 de abril de 2023. Recuperado en 06 de agosto de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346&lng=es&tlng=es
- Paredes Paladines, A. K. (2025). *La falta de concursos de mérito y oposición en el sector público del Ecuador* (Bachelor's thesis).
- Sánchez Villalva, J. M., & Cárdenas Paredes, K. D. (2025). *Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado: Impacto en la estabilidad laboral*. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 1–15. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>
- Sentencia No. 375-17-SEP-CC, Caso No. 0526-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 22 de noviembre de 2017)
- Torres Córdova, C.E (2024). La precarización laboral en los nombramientos provisionales: Job precarization in provisional appointments. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1562-1583.
- Vélez Ruiz, J. P., López Buitrago, D. C., & Montoya Vélez, L. L. (2015). *La desnaturalización del contrato de prestación de servicios en la contratación estatal*. Repositorio IUE.
- Vizcaíno Aragón, D. A. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* [Tesis de Master, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. URI: <http://hdl.handle.net/10644/6554>