



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO
ANÁLISIS DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE AZOGUES

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO

AUTOR: NELSON MAURICIO CARANGUI LUDIZACA

DIRECTOR: ABG. MARÍA AUGUSTA SAN MARTIN ANDRADE

AZOGUES – ECUADOR
2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º **0302910252**. Declaro ser el autor de la obra: **“Análisis de la precarización laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **13 de mayo de 2024**

F: 

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca

C.I. **0302910252**

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Abg. María Augusta San Martín Andrade, Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: **"Análisis de la precarización laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues"**, realizado por: **Nelson Mauricio Carangui Ludizaca**, con documentos de identidad: N° **0302910252**, previo a la obtención del título de **abogado** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 13 de mayo de 2024



Abg. María Augusta San Martín Andrade, Mgs.

CI:

0103199/5-2

DIRECTOR

Análisis de la precarización laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal de Azogues

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca, María Augusta San Martín Andrade
Universidad Católica de Cuenca, nelson.carangui@est.ucacue.edu.ec

Resumen

La precarización se considera un elemento fundamental al examinar los cambios actuales en las sociedades capitalistas y su impacto en las relaciones laborales, centrándose en el análisis doctrinario de este fenómeno en las relaciones contractuales entre trabajadores y el gobierno autónomo descentralizado.

El estudio empleó un enfoque cualitativo, combinando métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo para examinar la normativa constitucional y legal sobre la precarización laboral en el servicio público. También se utilizó el método histórico-dogmático para abordar este fenómeno desde la incertidumbre, la inseguridad y la inestabilidad, con un enfoque descriptivo-explicativo en la práctica laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de Azogues.

Los resultados muestran que la contratación ocasional en el sector público para funciones no adecuadas provocó inestabilidad e inseguridad a una trabajadora durante un período de aproximadamente diez años, en los que la obrera prestaba sus servicios lícitos y personales.

Palabras clave: GAD Azogues, derecho laboral, precarización laboral, servidores públicos, contratos ocasionales

Analysis of Labor Precariousness in the Autonomous Decentralized Government of
Azogues

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca, María Augusta San Martín Andrade, Esq., Mag.
Catholic University of Cuenca nelson.carangui@est.ucacue.edu.ec

ABSTRACT

Precariousness is considered a fundamental element when examining current changes in capitalist societies. The combination of flexibilization and significant adjustments in state regulation impacts labor relations, focusing on the doctrinal analysis of this phenomenon in the contractual relations between workers and the decentralized autonomous government.

This study employed a qualitative approach, combining analytical-synthetic and inductive-deductive methods to analyze the constitutional and legal regulations on labor precariousness in the public service. The historical-dogmatic method was also used to address this uncertainty, insecurity, and instability phenomenon with a descriptive-explanatory approach in the Autonomous Decentralized Government of Azogues labor practice.

The results show that occasional hiring in the public sector for unsuitable functions caused instability and insecurity to a female worker for approximately ten years, during which the worker rendered her lawful and personal services.

Keywords: GAD Azogues, labor law, labor precariousness, public servants, occasional contracts.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Metodología	3
Desarrollo.....	4
1. Antecedente	4
2. Datos de contratos ocasionales	6
3. Generalidades de la precarización laboral.....	8
3.1. La precarización laboral en la Constitución de la República del Ecuador y otros cuerpos legales.....	8
4. Sujetos de la precarización	13
5. Elementos la precarización laboral.....	14
6. Incumplimiento de las obligaciones laborales	16
6.1. Acciones	17
6.1.1. Suscripción de los contratos UATH	17
6.1.2. Análisis del caso sobre el contrato emitido por el GAD Municipal de Azogues.....	18
6.1.3. Falta de control	19
6.1.4. Sanciones administrativas por la falta de control.....	20
7. Análisis de la sentencia sobre del contrato ocasional emitido por el GAD Municipal de Azogues No. 03333-2022-00910	24
7.1. La dependencia judicial emitida la sentencia	24
7.2. Antecedente de la sentencia	24
7.3. Parte actora de la demanda	26
7.4. La parte Demandada	27
7.5. Pronunciación de la Corte Provincial del Cañar sobre los derechos vulnerados	27
7.6. Pronunciamiento de la Corte Provincial del Cañar de la sentencia.....	28
7.7. Análisis jurídico y crítico de la sentencia número 03333-2022-00910.....	30
7.7.1. Análisis jurídico.....	30
7.7.2. Análisis crítico.....	30
8. Conclusiones.....	31
9. Bibliografía.....	33

Introducción

La presente investigación hace referencia a la precarización laboral en Ecuador se caracteriza por la falta de estabilidad en el empleo, lo que implica que los trabajadores enfrentan una incertidumbre significativa sobre la continuidad de su empleo a largo plazo.

Esta inestabilidad ha sido un problema persistente en Ecuador, como consecuencia de esta situación, se han observado varias tendencias consideradas como precarización laboral, por ejemplos la proliferación del trabajo a tiempo parcial, medidas flexibles laborales con normativas de trabajo a tiempo definido, por obra o servicio que permite ajustar fácilmente su fuerza laboral según las necesidades del negocio o cualquier acción u omisión derivadas del sector público o privado que cuarte la seguridad en las relaciones laborales

Uno de los factores de la precarización en el ámbito laboral originalmente deriva de la temporalidad, es decir; trabajadores que no cuentan con estabilidad y certidumbre en las relaciones de trabajo en razón del plazo de duración. Por tanto, el desarrollo de los contratos gira en torno a la poca certeza de estabilidad y continuidad en el círculo contractual (Solaz, 2007).

Para el autor Jaime Haro, cuando se refiere a los factores predominante en la precarización laboral , realiza su análisis a partir de la inseguridad en la continuidad del empleo, poniendo a trabajo en riesgo de desempleo y facilidades de despido, también el autor hace referencia de este término, con la insuficiencia de ingresos salariales en donde se dan algunos trabajos a tiempo parcial, las ocupaciones ocasionales y eventuales, los trabajadores con salarios bajos, la degradación de la situación laboral en cuanto a jornada, reconocimiento profesional, en donde las condiciones laborales son inferiores a lo habitual, la reducción de los niveles de protección social en donde existe insuficiencia de las prestaciones por el desempleo (Haro, 2020).

El presente trabajo desarrolla conceptos, factores y alcances de la precarización laboral en el ejercicio de las funciones de los obreros en el sector

público, la relación entre la celebración de contratos de trabajo y la poca certeza jurídica que causa la temporalidad de plazo en las relaciones de trabajo, dejando en evidente transgresión a la estabilidad que confiere el sistema de contratos indefinidos, continuos y permanentes bajo el régimen laboral indicado para el efecto.

Cuando de régimen laboral se trata es necesario identificar el ámbito de aplicación dependiendo de la forma de ejecución de labores: aquellos considerados como trabajador/a, refiere a todas las personas que desempeñan labores, independientemente de la naturaleza de su empleo o modalidad de contratación, conforme lo establecido en el Código de Trabajo en adelante C.T, y servidor incluye a todas las personas que trabajan y prestan servicios u ocupan un cargo dentro del ámbito del sector público, ya sea bajo nombramiento libre o condicionado, y ejerzan funciones o responsabilidades específicas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados en adelante GAD; forman parte de esta calificación donde el C.T. y la Ley Orgánica de Servicio Público en adelante LOSEP, regulan las relaciones laborales para trabajadores y servidores respectivamente. La regulación laboral de los servidores públicos varía según el tipo de servicio prestado en las instituciones públicas, como es en el caso de los obreros se rigen por el código de trabajo y los servidores públicos por la ley orgánica de servicios público, ambos se aplican en una misma institución con dos regímenes laborales distintos (Moran, 2015).

Es el caso en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues, conforme al análisis realizado a partir del proceso judicial número 03333-2022-0910 donde se identifica que la entidad estatal por medio de prácticas precarias pone en riesgo la seguridad, estabilidad, certidumbre no sólo con la suscripción repetida y continua de contratos de servicios ocasionales sino también por la omisión administrativa que incurriera el GAD cuando este no realice la calificación respectiva, alterando y violentando el régimen laboral con expectativas inciertas carentes de poca certeza e inseguridad para quienes han colaborado un tiempo prolongado en la institución (Corte Provincial del Cañar, 2022).

El objetivo de esta investigación es analizar la precarización laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues, en donde se podrá

identificar las formas que genera la precarización laboral en los contratos de servicios ocasionales de los servidores públicos y proponer alternativas jurídicas para mejorar la situación laboral de los servidores públicos que prestan su servicio en la institución pública del GAD Municipal de Azogues.

Se logró plantear una interrogante ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la forma en que el GAD Municipal de Azogues aplica su régimen de contratación laboral a los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales? Mediante esta interrogante se podrá conocer si existe o no precarización y conocer cuáles serían los efectos negativos que impiden la garantía de un trabajo digno y por ende el bienestar socioeconómico de los empleados y sus familias.

Este trabajo tiene como finalidad estudiar la incertidumbre e inestabilidad como factores predominantes para la construcción del concepto de precarización laboral en las relaciones de trabajo; a partir del estudio de caso resuelto por la justicia constitucional y lograr consolidar la figura jurídica para referirse a un comportamiento en concreto conforme los presupuestos desarrollados en la presente investigación.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo pues se realizó una revisión bibliográfica dentro de un contexto social, laboral, jurídico, de la precarización laboral se aplicó el método analítico- sistemático porque a partir del caso número 03333-2022-00910, se extrajo ideas principales que aporten al estudio del presente trabajo, la técnica de análisis de caso obtenido del Consejo de la Judicatura de Azogues. Es de nivel descriptivo-explicativo al considerar el estudio de la precarización laboral y la relación con prácticas laborales dentro de los GAD Municipal de Azogues que ha generado la falta de derecho a recurrir con figuras jurídicas.

En este artículo académico se implementó el método inductivo - deductivo en razón de argumentos constitucionales y desembocó en fundamentos legales que contravienen el sistema laboral vigente a favor de los colaboradores en el servicio público. Se realizó un análisis comparativo este tipo correlacional ya que se intentó relacionar al término de precarización laboral con las prácticas mantenidas en el GAD Municipal de Azogues en la suscripción desmedida e indiscriminada de contrato de

servicio ocasionales al personal obrero en actividades de mantenimiento de calles y avenidas. También se utilizó el método analítico- sintético, que tuvo por objetivo determinar los efectos jurídicos que produce la prórroga de los contratos de servicios ocasionales en el GAD Municipal. Por último, se utilizó el método histórico–dogmático con la intención del estudio de la precarización laboral a partir de la incertidumbre, inseguridad, inestabilidad, en el caso número 03333-2022-00910, en la institución pública del GAD Municipal de Azogues.

Desarrollo

1. Antecedente

Durante varios años se han utilizado contratos de servicios ocasionales en el sector público para cubrir actividades temporales, eventuales y ocasionales relacionadas con la administración pública. En el 2003 estos contratos se denominan “Contratos de Servicios Personales” hasta que en el Registro Oficial N° 184 del 6 de octubre del mismo año, se desarrolló la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público en adelante (LOSCCA) junto con su respectivo reglamento, que cambió su nombre a "Contratos de Servicios Ocasiones" (Barrera,2020 citado en Barreno, 2022).

Esta normativa estaba dentro de la supremacía de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 y fue reemplazada, por la Constitución de la República del Ecuador del 2008, su regulación en esta materia se encuentra en el Art. 229, sobre los servidores(a) públicos, a partir de allí; el 06 de Octubre del 2010, las relaciones contractuales en el servicio público estaban reguladas por la LOSEP y la aplicación para regular el régimen laboral se aprobó el 01 de abril del 2011 mediante el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (Barrera, 2020 citado en Barreno, 2022).

Dentro de estos ordenamientos jurídicos se presentan normas regulatorias a las modalidades contractuales en el servicio público. El art. 58 de la LOSEP y el art 143 del Reglamento a la LOSEP consideran al contrato de servicio ocasional como

una forma de contrato de plazo máximo de doce meses y la naturaleza de esta tipología no garantiza estabilidad laboral (Ley Orgánico de Servicio Público, 2010).

El contenido de la norma jurídica Art. 58 de la LOSEP; establece de forma excepcional la modalidad de contrato de trabajo bajo la nominación de servicio ocasional; la misma debe contar con la autorización de la autoridad nominadora para satisfacer las necesidades institucionales y será motivada previo informe de la Unidad de Administración de Talento Humano, en adelante (UATH); y con la condición imperante que exista disponibilidad de recursos económicos que justifique el pago de los beneficios al personal contratado bajo esta nominación. La celebración de este tipo de contratos no extenderá su vigencia por más de 12 meses, dentro del ejercicio fiscal (Ley Orgánico de Servicio Público, 2010).

Por otro lado, el Art. 143 del reglamento a la LOSEP; establece las disposiciones relativas a los contratos de servicios ocasionales. Según esta normativa, la autoridad nominadora puede celebrar contratos para la prestación de servicios ocasionales, siempre y cuando se cuente con el informe favorable de la UATH. Este informe debe justificar la necesidad del trabajo ocasional, certificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LOSEP y en el Reglamento General, así como verificar la disponibilidad de recursos económicos en el presupuesto correspondiente, sin aumentar la masa salarial (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

Los contratos de servicios ocasionales tienen una duración máxima de doce meses o hasta el final del ejercicio fiscal en curso, y pueden renovarse una vez por otros doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal. Sin embargo, no se requiere la suscripción de un nuevo contrato para el siguiente ejercicio fiscal; basta con una decisión administrativa de la autoridad nominadora o su delegado, que se incorporará al expediente junto con la certificación presupuestaria (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

Se pueden celebrar múltiples contratos de servicios ocasionales con el mismo servidor dentro de un ejercicio fiscal, con posibilidad de renovación por un máximo de 12 meses adicionales, siempre que haya necesidad institucional. Sin embargo, una vez superado este plazo, ya no se podrán celebrar nuevos contratos con el mismo

servidor hasta el siguiente ejercicio fiscal, en caso de que persista la necesidad de actividades permanentes después de la renovación de los contratos, la UATH planificará la creación de puestos mediante concursos de méritos y oposición. La relación laboral no se suspende durante la renovación del contrato y el personal contratado puede ocupar puestos de nivel jerárquico superior, siempre que cumpla con los requisitos y perfiles requeridos (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

Es importante destacar que los contratos de servicios ocasionales no otorgan estabilidad laboral ni derechos asociados a la carrera del servicio público, pero el personal contratado debe cumplir con los requisitos y perfiles exigidos por la institución. La UATH es responsable de implementar mecanismos de inducción para los servidores con contratos ocasionales (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

2. Datos de contratos ocasionales

El Ministerio de Trabajo supervisará los procedimientos de contratación y el cumplimiento de las normativas, pudiendo aplicar sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento, y comunicará a la Contraloría General del Estado si fuera necesario.

Una vez que se ha realizado un recuento del comportamiento de la norma y su ámbito de aplicación para los servidores en el sector público, conviene entonces realizar un análisis que corresponda al régimen laboral que regula a los trabajadores que prestan labores en este sector, y que se encuentran regulados y amparados por el código del trabajo.

La esfera jurídica que regula este sector laboral en el sector público es el código del trabajo, regidos por la norma contractual en aplicación de los contenidos del artículo 8 del cuerpo legal mencionado.

La modalidad de contratos de este régimen obedece a una amplia clasificación de los contratos de trabajo, por un lado, se encuentran las necesidades habituales empresariales y por otro lado circunstancias emergentes pudiendo ser habituales o

no; de esta diferencia la importancia de aplicación del tipo contractual a regular las relaciones de trabajo.

Para el caso que compete analizar; la trabajadora pertenece al campo ocupacional de la UNIDAD DE SUPERVISIÓN DE OPERACIONES, por lo que le correspondía suscribir desde el inicio de la relación laboral un contrato de trabajo a tiempo indefinido; es la forma común de empleo estable o permanente, y solo puede ser terminado de acuerdo con las causas y procedimientos establecidos en el código del trabajo.

Haciendo un recuento cronológico del caso, materia del presente estudio con respecto a las regulaciones normativas que regían este vínculo contractual, la trabajadora (obrero) suscribió contratos de trabajo con el GAD Municipal de Azogues de forma discontinua por diez años, desde el año 2009 hasta el 2019, distribuidos así: Los primeros seis años desde el 2009 hasta las 2015; la entidad suscribe contratos de trabajo de modalidad indefinida reguladas por el C.T.; para realizar actividades de jornalera de barrido/ barrendera. Ininterrumpidamente a inicios del año 2016 hasta diciembre del 2019, bajo las mismas actividades antes descritas, la institución celebra año tras año contratos de trabajo de servicios ocasionales regulados por la LOSEP, a partir de ese momento la entidad decide terminar el vínculo contractual con la trabajadora. En aplicación de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la trabajadora solicita una acción de protección y exige la reincorporación al puesto de trabajo de Jornalera de barrido/barrendera, como lo ha hecho desde 2009.

A partir de este momento, y en virtud del análisis; los jueces constitucionales han hecho uso del término de precarización laboral para referirse no sólo a la omisión administrativa que no permitió calificar desde el inicio de la relación laboral a la trabajadora con el régimen que correspondía si no por el estado de inestabilidad contractual que condujo a la obrero a un sentimiento de poca certeza en la estabilidad en razón del tiempo, con la imprecisión de mantenerse en el puesto de trabajo durante diez años aproximadamente.

Para los autores, la precariedad laboral hace referencia a la ausencia de condiciones laborales adecuadas, tomando como referencia los derechos de los y las trabajadoras consagrados en la legislación nacional. De ahí se desprende la importancia de identificar cuándo un trabajador, a pesar de tener trabajo, carece de estabilidad laboral o no es reconocido legalmente como empleado en comparación con otras categorías laborales (Carrión & Soria, 2023). En palabras de los autores catedrático ecuatorianos implica carecer de condiciones laborales adecuadas, a pesar de tener empleo, esto resalta la necesidad de políticas que garanticen estabilidad y derechos laborales para todos los trabajadores.

3. Generalidades de la precarización laboral

3.1. La precarización laboral en la Constitución de la República del Ecuador y otros cuerpos legales

En el Ecuador la contratación de servidores de carrera del sector público está regulada por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Este proceso establece una serie de principios, derechos, reglas, deberes y régimen que deben acatar los empleadores al momento de contratar a los servidores públicos, en donde deberá ser equitativa y justa en relación a sus funciones que van a desempeñar en su ámbito laboral.

En la constitución vigente se garantiza el derecho al trabajo, que está estrechamente relacionado con otros derechos fundamentales como el derecho a una vida digna y el derecho a la seguridad social. Se establece que los trabajadores deben disfrutar de condiciones justas y equitativas. Por lo tanto, el trabajo es fundamental para la economía del país y no debe ser vulnerado por ninguna persona o institución, el Estado Ecuatoriano garantiza la estabilidad laboral.

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 (Constitución, 2008).

El artículo 284 inciso 6 se refiere a las políticas económicas que impulsan el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales (Constitución, 2008).

Artículo. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Constitución, 2008).

La constitución del Ecuador en su artículo 327 en el segundo inciso establece, la prohibición en toda forma de precarización laboral en el sector público, como la intermediación laboral, la tercerización en actividades habituales de la empresa, la contratación por horas y cualquier otra práctica que menoscabe los derechos de los trabajadores, tanto individualmente como en grupo. Además, establece que el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en el ámbito laboral serán penalizados y sancionados conforme a lo dispuesto por la ley (Constitución, 2008).

La precarización está estrechamente ligada a la inseguridad y la incertidumbre que experimentan los trabajadores en sus lugares de trabajo, ya sea en empleos formales o informales. La precariedad laboral implica condiciones desfavorables para los trabajadores, ya que no se respetan los principios y derechos laborales y se caracteriza por la falta de estabilidad, seguridad y protección laboral, lo que genera incertidumbre y preocupación respecto a cómo garantizar el bienestar personal e intelectual de la familia, creando así inseguridad.

La precariedad laboral puede manifestarse de diversas formas, como la contratación temporal, la subcontratación, la inequidad salarial, entre otras. Los trabajadores suelen aceptar estas condiciones debido al deterioro en su calidad de vida, lo que limita su desarrollo personal y profesional a largo plazo.

Los contratos ocasionales en el sector público se caracterizan por satisfacer necesidades institucionales no permanentes. Sin embargo, en muchos casos, estos contratos se han extendido por periodos mayores al estándar (12 meses), lo que no

proporciona estabilidad laboral. Esto genera incertidumbre, preocupación e inseguridad entre los servidores públicos, quienes no saben cuándo la institución decidirá finalizar su relación laboral. Esta situación deja a los servidores en un estado de incertidumbre que les impide planificar sus proyectos de vida a mediano y largo plazo.

El uso de contratos ocasionales en el sector público provoca incertidumbre, preocupación e inseguridad entre los servidores públicos respecto a la duración de sus servicios y el desempeño de sus funciones laborales. La falta de regulación y supervisión de estos contratos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados plantea preocupaciones legales desde una perspectiva laboral. Esto puede resultar en diversas violaciones de derechos fundamentales, como el derecho a la seguridad jurídica y al trabajo digno. Permitir este tipo de prácticas conduce a una situación laboral precaria para los trabajadores afectados, quienes no pueden acceder a condiciones laborales mínimas.

La etimología de la palabra precariedad se remonta al latín que proviene precarius que significa ruego o pedido de algo, en el derecho romano se refiere a precarium que era un tipo de contrato en donde una persona alquilaba un bien determinado, y podría ser disuelto en cualquier momento (Natanson, 2019). La palabra precariedad se consolida como un término para referirse a la carencia de derechos laborales y sociales a favor de la clase proletariado; en la que se manifiestan diversas desregulaciones (Carpintero, 2021).

La precarización laboral está dada por la falta de estabilidad laboral de los trabajadores, marcado por contratos inestables y la falta de respeto a ciertos derechos laborales, así como por largas horas de trabajo sin una compensación justa o en un entorno que perjudica la salud del trabajador, también se debe a la ausencia de garantías que aumentan la incertidumbre sobre mantener el empleo y aumentan el riesgo de perderlo (Padilla, 2019).

Precariedad laboral se refiere a trabajar en condiciones inseguras o de riesgo. Esto podría ser causado por diversos factores como la falta de un empleo formal mediante un contrato, seguro de salud y un entorno seguro para trabajar, situación

experimentada por los trabajadores con inestabilidad laboral y violación de derechos laborales (Olivares, 2022).

En términos generales, la precarización laboral en las relaciones de trabajo se manifiesta en diferentes concepciones; por ejemplo en la idea que los vínculos contractuales pueden disolverse en cualquier momento, o vivir la carencia o disminución de derechos, o dicho por otros autores; representa inestabilidad, o tal vez signifique condiciones inseguras o de riesgo en el trabajo, su significado carece de homogeneidad, lo cierto que todas estas son conductas tendientes a transgredir los derechos y someten al trabajador a vivir en un estado de inseguridad e incertidumbre todo tiempo de su vida laboral.

La precarización laboral en el sector público tiene algunas bases como la disminución constante de personal, la creciente cantidad de contratos ocasionales y la creación de plazas de trabajo inseguros en el servicio público han generado abusos por parte de las administraciones públicas, provocando incomodidad de los trabajadores (Loyola & Vázquez, 2022).

Como concepto de la precarización laboral se considera como un deterioro de las condiciones laborales, la inestabilidad y la inseguridad laboral, en donde las situaciones en las que el trabajador está vulnerable debido a la falta de protección legal ante la expansión de relaciones no formales (Velar, 2014).

De conformidad con el caso analizado la trabajadora, ha celebrado contratos de trabajo bajo el régimen del código del trabajo en el siguiente detalle:

Tabla 1: CODIGO DE TRABAJO

Régimen laboral	Tipo de contrato	Cargo	Fecha inicio	Fecha fin
Código de trabajo	Plazo Fijo	Jardinera	01 de octubre 2009	31 diciembre 2009

Código de trabajo	Plazo Fijo	Jardinera	01 de marzo 2010	30 de agosto 2010
Código de trabajo	Eventual continuo	Jornalero de Barrido	01 de agosto 2014	31 de diciembre 2014
Código de trabajo	Plazo Fijo	Jornalero de Barrido	01 de enero 2015	29 de junio 2015
Código de trabajo	Plazo Fijo	Jornalero de Barrido	15 de julio 2015	31 de diciembre 2015

Fuente: Elaboración Propia

De conformidad con el caso analizado la trabajadora, ha celebrado contratos de trabajo bajo el régimen de la LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO en el siguiente detalle:

Tabla 2: LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Régimen laboral	Tipo de Contrato	Cargo	Fecha inicio	Fecha fin
LOSEP	Contrato de Servicio Ocasional	Jornalero de Barrido	15 de enero 2016	31 de diciembre 2016
LOSEP	Contrato de Servicio Ocasional	Jornalero de Barrido	16 de enero 2017	31 de diciembre 2017

LOSEP	Contrato de Servicio Ocasional	Jornalero de Barrido	10 de enero 2018	31 de diciembre 2018
LOSEP	Contrato de Servicio Ocasional	Jornalero de Barrido	03 de enero 2019	31 de marzo 2019
LOSEP	Contrato de Servicio Ocasional	Jornalero de Barrido	02 de abril 2019	10 de junio 2019

Fuente: Elaboración Propia

El historial laboral de la trabajadora muestra que, si bien ha estado laborando de manera irregular en la misma institución del GAD Municipal de Azogues, ha tenido una serie de contratos de cortas duraciones que son irregulares e inestables a lo largo de los seis años, que van desde 2009 hasta 2015, aunque los contratos indican una falta de continuidad en las seguridades laborales y en la seguridad del empleo. En segundo lugar, de tener un contrato ocasional que va desde el 2016 hasta 2019 de manera ininterrumpida durante todo el período, la trabajadora ha experimentado una sucesión de contratos de diferentes temporalidades, lo que puede afectar su estabilidad financiera y su bienestar psicológico a largo plazo. Esta situación resalta la importancia de garantizar no solo la continuidad en el empleo, sino también la estabilidad y seguridad laboral para los trabajadores.

4. Sujetos de la precarización

Citando a los autores, el sujeto activo responsable de la precarización hace referencia al empleador, patrón, empresario, quien puede actuar individualmente o en conjunto, así como cualquier individuo u empresa que proporcione trabajo y el sujeto pasivo vendría siendo el empleado, trabajador, obrero es decir a la persona a quien

se le ofrece trabajo y es afectado por las condiciones contractuales (Alvarado & Muñoz, 2013).

Para el autor, el sujeto pasivo de la precarización son los servidores públicos, sujetos de derechos y deberes dentro de los contratos de trabajo y realizan sus labores de forma personal y lícita, el sujeto activo de la precarización es la entidad estatal, en donde se espera que el Estado garantice un entorno propicio para la seguridad, bienestar, certidumbre y estabilidad laboral de los trabajadores, priorizando todas las cuestiones laborales y protegiendo el bienestar de los grupos más vulnerables (Velaña, 2019).

En la obra denominada Riesgos de la precarización en la función pública, los autores señalan al sujeto activo que administra siendo la institución pública y que ejerce mando sobre el sujeto pasivo como el contratado para desempeñar una obligación laboral y es gestionado por la autoridad dominante (Biderman & Errazquin, 2014).

Se puede identificar al sujeto activo de la precarización laboral en el marco de las relaciones laborales al trabajador, mientras que los sujetos pasivos son los servidores públicos, que pueden ser personas naturales o jurídicas bajo la responsabilidad de la institución pública. Tanto el sujeto activo como el pasivo tienen derechos y obligaciones que deben cumplir en la institución pública, y si incumplen, estarían sujetos a responsabilidad administrativa, política, civil y penal, de acuerdo con lo establecido en la ley.

5. Elementos la precarización laboral

La precariedad laboral se da por la ausencia de garantías de seguridad y protección social, es muy frecuente que los empleadores opten por contratar únicamente al personal requerido de forma temporal, teniendo la posibilidad de ser despedidos en cualquier momento (Toalombo, 2022).

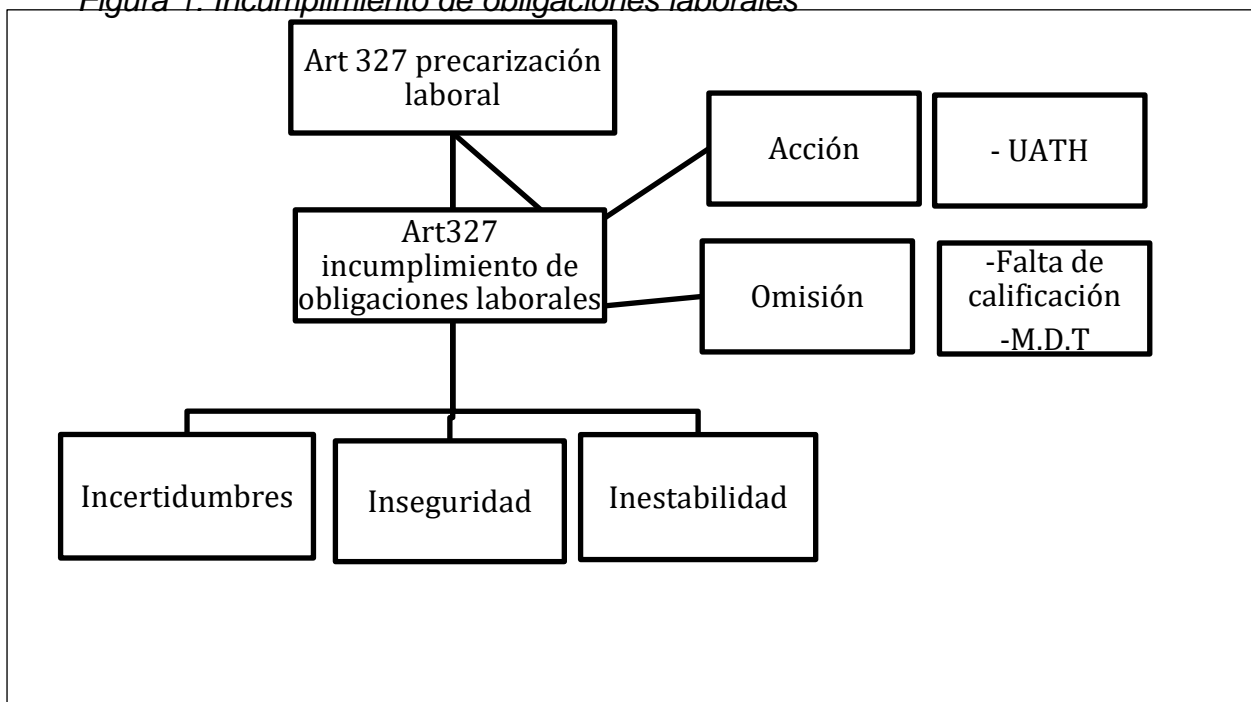
La inestabilidad laboral es un problema que experimentan los empleados, marcado por la falta de seguridad en la contratación y la violación de ciertos derechos laborales como es la corta temporalidad de los contratos de trabajo, está crea una incertidumbre e inseguridad del trabajador si continúa o no (Padilla, 2019). Se puede

mencionar que existen características que comprende la precarización laboral que va desde la inestabilidad, la vulnerabilidad, la inseguridad e incertidumbre que está asociada con la corta temporalidad de los contratos a los trabajadores, teniendo pocas garantías de seguridad y protección social.

Para el desarrollo del presente trabajo se toma como referencia el caso resuelto por la justicia constitucional; y su relación con la precarización laboral a la trabajadora que viviendo en mar de incertidumbre e inestabilidad laboral no solo soportó el peso de las omisiones que la UATH del GAD Municipal de Azogues ha incurrido al momento evadir la responsabilidades de registrar a la trabajadora dentro del régimen que la ley prevé para el cargo que ocupó; si no porque, a consecuencia de ello la trabajadora fue víctima de la poca certeza con la suscripción imprecisa de varios contratos durante años de labores sin ningún tipo de garantía a la estabilidad y la permanencia a pesar de tratarse de la continuidad de tracto sucesivo.

El incumplimiento de obligaciones laborales forma parte del manifiesto de la precarización laboral y a consecuencia de aquello la incertidumbre, la inestabilidad e inseguridad forman parte de los elementos que se han de considerar para el desarrollo de esta figura- jurídica

Figura 1: Incumplimiento de obligaciones laborales



Fuente: Elaboración Propia

6. Incumplimiento de las obligaciones laborales

El incumplimiento de obligaciones laborales constituye uno de los factores que se desencadena en la precarización laboral, conforme al art. 327 de la constitución, indicando que aquel que la incumpla será sancionado o penado según lo dispuesto por la ley; sin embargo, el incumpliendo de obligaciones laborales actualmente solo es sancionado por la administración laboral que en razón de verificar el cumplimiento de obligaciones laborales no demuestra que ha regulado su situación laboral a favor de los trabajadores.

Para Ruano (2023) argumenta que las personas jurídicas en Ecuador tienen múltiples responsabilidades laborales que deben cumplir con respecto a sus empleados. Algunas de las principales son las siguientes:

1. Registro y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
2. Pago de remuneraciones.
3. Cumplimiento de jornadas laborales y descansos.
4. Seguridad y salud ocupacional.
5. Liquidación de beneficios laborales.

El incumplimiento de las obligaciones laborales puede acarrear consecuencias legales, lo que puede resultar en la terminación del contrato de trabajo, a su vez, podría desencadenar acciones legales civiles, administrativa, públicas y penales, por parte de los trabajadores perjudicados, quienes podrían iniciar un proceso judicial para reclamar sus derechos por el incumplimiento del contrato (Játiva & Loza, 2010).

Para los autores la terminación de un contrato laboral puede ser justificada por el incumplimiento de obligaciones éticas implícitas en el contrato de trabajo, las cuales surgen de los deberes de comportamiento y no están explícitamente especificadas. Según la doctrina laboral, el aspecto ético-jurídico del contrato laboral abarca los derechos y obligaciones que rigen la relación entre el trabajador y el empleador, con el propósito de salvaguardar valores éticos como la vida y el respeto mutuo, estos deberes éticos comprenden el deber de respeto, el deber de cuidado, el deber de diligencia, el deber de fidelidad y el deber de probidad (Montoya & Díaz, 2017).

6.1. Acciones

6.1.1. Suscripción de los contratos UATH

De conformidad en el artículo 58 de la LOSEP trata sobre la suscripción de contratos de servicios ocasionales, los cuales son autorizados de manera excepcional por la autoridad nominadora para cubrir necesidades institucionales temporales. Esto se hace previa presentación de un informe motivado por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre y cuando haya presupuesto disponible para ello. La contratación de personal ocasional no puede exceder el veinte por ciento del total de empleados de la entidad, a menos que se cuente con autorización previa del Ministerio de Trabajo. Se exceptúan de esta regla las personas con discapacidad debidamente certificadas, así como aquellos contratados en instituciones de nueva creación o en puestos relacionados con proyectos de inversión o de alto nivel jerárquico, y las mujeres embarazadas, cuyos contratos durarán hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia según lo establecido por la ley. Estos contratos no otorgan estabilidad laboral ni derecho a un nombramiento permanente, pudiendo ser terminados en cualquier momento según las causas establecidas en la ley y su reglamento (Ley Orgánico de Servicio Público, 2010).

El artículo 143 establece que la autoridad nominadora puede firmar contratos de servicios ocasionales tras recibir un informe favorable de la UATH. Este informe debe justificar la necesidad del trabajo ocasional y certificar el cumplimiento de requisitos legales y presupuestarios correspondientes establecidos en la LOSEP y el Reglamento General. Si se requieren cambios en las funciones del contrato, se puede realizar un addendum acordado entre las partes. De lo contrario, el contrato debe finalizar según la normativa y, en caso necesario, celebrar uno nuevo (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375 del 05 de diciembre de 2019 en su artículo 7 establece que todos los contratos de servicios ocasionales financiados por el Grupo 51 (Gasto Corriente) deben ser autorizados por el Ministerio del Trabajo. Estos contratos están destinados a satisfacer necesidades institucionales exclusivamente temporales, es decir, situaciones que no son permanentes en la actividad diaria de la institución. La Unidad de Administración del Talento Humano

(UATH) enviará un informe motivado a la máxima autoridad de la institución, justificando la necesidad excepcional de contratar personal bajo esta modalidad. Se debe garantizar que la contratación no supere el veinte por ciento del total de personal de la entidad y que cuente con la certificación presupuestaria correspondiente, de acuerdo con lo establecido en la normativa mencionada (Asamblea de la República del Ecuador, 2022).

6.1.2. Análisis del caso sobre el contrato emitido por el GAD Municipal de Azogues

De conformidad con el caso analizado la Sra. Raquel Ubaldina Calle Castillo expone su trayectoria laboral en el GAD Municipal de Azogues desde varios años ha desempeñado funciones de barrido/barrendera bajo diversas modalidades contractuales, incluyendo eventualidad, a plazo fijo y servicios ocasionales, lo que según argumenta, ha llevado a una situación de precarización laboral. Detalla que anteriormente, en los años 2009 y 2010, se celebraron contratos bajo la denominación de jardinera. Sin embargo, a partir del año 2014, los contratos adoptaron la denominación de jornalera/barrido, con remuneraciones que han variado a lo largo de los años: USD 468,14 en 2014, USD 492,00 en 2015, USD 527,00 en 2016, 2017 y 2018, y dos contratos de servicios ocasionales en 2019, cada uno con una remuneración con un valor de USD 527,00 (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Destaca que, a pesar de haber laborado de manera ininterrumpida durante 6 años por el código de trabajo y los 4 últimos bajo la LOSEP, en el año 2019 fue notificada de su desvinculación laboral. Señala además que, si bien se le indicó que se renovarían los contratos ocasionales, esto no ha sucedido y no ha sido convocada para continuar con sus labores (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Existe una falta de control por parte de la UATH sobre las instituciones de los GAD para garantizar la estabilidad laboral de las personas que ingresan a prestar sus servicios laborales dentro de la institución y que estén reguladas bajo el régimen correspondiente a los obreros, que se encuentra establecido en el Código de Trabajo, así como a los trabajadores de carrera, regidos por la LOSEP. Si no se cumplen con las normas establecidas, esto podría constituir inconstitucionalidad, lo que a su vez

acarrearía sanciones civiles, penales, administrativas y políticas conforme a lo establecido en la ley (Corte Provincial del Cañar, 2022).

El Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos que laboran en instituciones públicas como los GAD. Esto implica realizar inspecciones periódicas para asegurarse de que los GAD están cumpliendo con las normativas laborales, el respeto de las condiciones laborales, la clasificación correcta entre los trabajadores, el Ministerio de Trabajo puede adoptar medidas correctivas, que van desde emitir advertencias y requerimientos de cumplimiento hasta imponer multas y sanciones, dependiendo de la gravedad de la situación.

Omisión:

Según el caso analizado, la falta de control en el MDT podría tener consecuencias significativas. La clasificación errónea de la obrera del servicio público, que se sujetó al régimen de la LOSEP en lugar del Código de Trabajo. Resultó en incumplimientos legales y afectó sus derechos laborales. Además, esto evidenció deficiencias en la gestión de recursos humanos del GAD Municipal de Azogues. Es crucial abordar este problema para proteger los derechos de la trabajadora y garantizar el cumplimiento adecuado de la normativa laboral correspondiente.

De conformidad con el caso en estudio la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo en el GAD Municipal de Azogues a generar un ambiente propicio para la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Esto ha resultado en una incorrecta clasificación del régimen laboral, como se observa en el caso analizado de la obrera municipal, lo que resulta en la incertidumbre, inestabilidad, inseguridad laboral y consigo a una precarización de su situación laboral. Además, esta falta de control ha dado lugar a prácticas laborales injustas, afectando principalmente la seguridad jurídica y generando tensiones en el entorno laboral.

6.1.3. Falta de control

En muchos casos, las leyes laborales buscan adecuarse a la dinámica de la competitividad global y se ven menoscabados debido a la falta de conocimiento y

aplicación sistemática por parte de los empleadores, así como a la ausencia de un control efectivo e incluso de aplicación por parte del Estado para garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados y se convierte en un factor de riesgo para los trabajadores (Gómez, 2014). La falta de control es la ausencia de un sistema de control interno continuo en los GAD impide la evaluación de los procedimientos de contratación pública y no garantiza que la entidad con las leyes, normativas y demás requisitos necesarios establezca una estabilidad laboral necesaria para el trabajador.

6.1.4. Sanciones administrativas por la falta de control

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76, numeral 6 de la Constitución Ecuatoriana menciona. “La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza” (Constitución, 2008). Es crucial tener en cuenta que las sanciones administrativas se desencadenan por su impacto sobre otros derechos, lo que implica que el derecho a la seguridad jurídica está estrechamente vinculado a su proporcionalidad.

Según Abril (2013), se argumenta que existen procesos adecuados para las sanciones dentro del ámbito disciplinario del derecho administrativo:

- **Potestad sancionadora:** El Estado tiene la autoridad para definir en la legislación qué acciones son consideradas como infracciones y para aplicar las sanciones apropiadas, ya sea en el ámbito administrativo, civil o penal (Abril, 2013, pág. 25).
- **La potestad administrativa sancionadora:** La facultad de aplicar sanciones por acciones u omisiones que infrinjan la ley es una extensión del poder de dirección que tiene como finalidad garantizar que se cumplan las decisiones administrativas (Abril, 2013, pág. 25).
- **La potestad administrativa disciplinaria:** La imposición de sanciones a los empleadores del ámbito público debido a la omisión o acciones que contravengan sus obligaciones o funciones laborales (Abril, 2013, pág. 25).

La UATH omite que el procedimiento de calificación del personal de los GAD puede afectar los derechos laborales de los trabajadores. La clasificación adecuada

es crucial para determinar aspectos como el régimen laboral aplicable, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral de los empleados. La ausencia de esta calificación puede generar incertidumbre, inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad para los trabajadores en términos de sus derechos y protección laboral.

De conformidad con el caso analizado del GAD Municipalidad de Azogues está siendo cuestionada por no cumplir con sus obligaciones en la clasificación del personal, específicamente en distinguir entre trabajadores y obreros, de acuerdo a los lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo. La institución municipal no ha proporcionado evidencia que respalde su posición. Aunque la Municipalidad argumenta que este asunto es meramente administrativo, Se hace mención de que la actividad laboral desempeñada por la accionante se encontraba regida por la LOSEP, cuando en realidad debería haber estado sujeta al Código de Trabajo desde el inicio de su contrato. Esta discrepancia entre la normativa aplicable podría tener implicaciones significativas en cuanto a los derechos y obligaciones tanto de la trabajadora como del empleador. Esto puede generar consecuencias legales y administrativas que deben ser consideradas y abordadas adecuadamente para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y la protección de los derechos de la trabajadora.

La responsabilidad también recae en las omisiones de la administración, es decir, en no cumplir con las obligaciones establecidas por ley. En este caso, la omisión de la GAD Municipalidad de Azogues en clasificar correctamente a su personal según las directrices del Ministerio del Trabajo constituye una violación de dichas obligaciones son susceptibles de responsabilidad administrativas, civil o penal.

La falta de control por parte de las UATH y del Ministerio de Trabajo en la categorización de los trabajadores en los GAD Municipales de Azogues, requiere medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover y garantizar que todos los trabajadores reciban un trato justo y equitativo, así como el acceso a los derechos laborales y la protección social adecuados. Especialmente en el caso de los trabajadores del servicio público, quienes están sujetas a un código que no regula adecuadamente las funciones laborales que desempeñan, es fundamental promover el desarrollo sostenible de una estabilidad laboral.

La clasificación errónea del régimen laboral, por las UATH puede llevar a una falta de reconocimiento adecuado de sus derechos y beneficios laborales. Esto podría resultar en condiciones laborales menos favorables y en una falta de protección legal para las trabajadoras. Además, esta situación puede generar confusión y ambigüedad en cuanto a las responsabilidades y deberes de las trabajadoras, contribuyendo a un ambiente laboral poco claro y desorganizado. Como resultado, las trabajadoras se encuentran inmersas en un entorno laboral marcado por la incertidumbre, la inestabilidad y la inseguridad con respecto a sus empleos. Estas condiciones adversas pueden tener repercusiones negativas en su bienestar y estabilidad laboral a largo plazo.

- ❖ Inestabilidad: Es aquella que afecta negativamente a un trabajador, provocando niveles elevados de tensión psicológica (Leibovich de Figueroa, y otros, 2007). La inestabilidad implica una falta de garantías sobre la continuidad del empleo, así como una vulnerabilidad a cambios repentinos en las condiciones laborales, lo que puede generar estrés, ansiedad y dificultades económicas para los trabajadores afectados.

De conformidad con el caso analizado se revela una falta de estabilidad y continuidad en su empleo durante el periodo comprendido entre 2009 al 2014. La variedad de modalidades contractuales, que incluyen contratos eventuales, a plazo fijo y de servicios ocasionales, que se generan precarización laboral y una falta de seguridad en su relación laboral con el GAD Municipal de Azogues. Esta falta de estabilidad laboral puede tener diversas repercusiones negativas para Raquel Ubaldina Calle Castillo, como la incertidumbre sobre su futuro laboral, la inseguridad financiera y la dificultad para planificar a largo plazo. Además, esta situación también puede afectar su bienestar emocional y su satisfacción en el trabajo. Es importante abordar esta inestabilidad laboral para garantizar condiciones laborales más justas y seguras para los trabajadores como Raquel.

- ❖ Inseguridad: Es aquella que está relacionada con el trabajo temporal de los trabajadores y se da por la falta de derechos y beneficios sociales (Utzet & Valero, 2019). Tiene que ver con la continuidad en relación del empleo que conlleva a tener incertidumbre en muchos trabajadores, no solo afecta el

bienestar financiero de las personas, sino también su salud mental y relaciones personales.

En el caso bajo análisis, se examina la inseguridad laboral ocasionada por el GAD Municipal de Azogues debido a la desnaturalización de los contratos laborales. Esta desnaturalización se manifiesta en la suscripción de múltiples contratos de manera interrumpida a lo largo de varios años, lo que implica una relación laboral discontinua en lugar de transitoria. Esta situación crea una expectativa de empleo discontinua para la obrera que presta sus servicios laborales, lo cual genera incertidumbre, incertidumbre y vulnerabilidad en el ámbito laboral. La falta de consistencia en los contratos laborales conduce a una inseguridad laboral para la trabajadora, lo que se traduce en una precarización laboral al no contar con garantías sobre la continuidad de su empleo. Como resultado, se vulneran los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora.

- ❖ **Incertidumbre:** Es aquella que tiene que ver con la situación actual de los trabajadores y los posibles cambios inciertos de su estatus laboral (Ciavaldini, 2023). Tiene que ver con la continuidad y condiciones del empleo, que genera preocupación en los trabajadores y dificulta la planificación de vida a largo plazo.

La incertidumbre surge de la confusión sobre qué leyes y regulaciones deberían regir su empleo como obrera del sector público. Esta falta de claridad genera inestabilidad y preocupación en la trabajadora, ya que no sabe cuál será el marco legal aplicable a su situación laboral. Además, esta incertidumbre puede afectar su bienestar emocional y su capacidad para planificar su futuro laboral y personal con confianza. Es fundamental abordar esta incertidumbre para proteger los derechos y la seguridad laboral de la trabajadora.

Podemos mencionar que la precarización del empleo surge debido a la presencia de una falta de estabilidad laboral, lo cual genera un ambiente de incertidumbre que conlleva a una sensación de inseguridad por parte del empleado, quien experimenta una escasa certeza sobre la continuidad de su puesto de trabajo.

La precariedad laboral resulta en la incertidumbre experimentada por los trabajadores debido a la falta de estabilidad a largo plazo. Esta incertidumbre puede manifestarse en la forma de empleos temporales de corta duración, lo que lleva a los trabajadores a enfrentar salarios injustos y carecer de una seguridad social adecuada como respaldo.

En el contexto del caso analizado, se evidencia que la demandante ha enfrentado una situación laboral marcada por la incertidumbre durante un período prolongado de diez años, a lo largo de este tiempo, ha desempeñado sus labores como jornalera de forma discontinua, lo que ha generado una sensación constante de inestabilidad en su empleo. Esta falta de continuidad en los contratos laborales ha provocado preocupación y ansiedad en la demandante, ya que no ha podido contar con una garantía a largo plazo en su puesto de trabajo. La naturaleza temporal de los contratos ha exacerbado esta sensación de incertidumbre, afectando negativamente su bienestar laboral y emocional.

7. Análisis de la sentencia sobre del contrato ocasional emitido por el GAD Municipal de Azogues No. 03333-2022-00910

7.1. La dependencia judicial emitida la sentencia

Sala multicompetente de la corte provincial del cañar

7.2. Antecedente de la sentencia

Esta sentencia, con el número 03333-2022-00910, emitida el 26 de agosto de 2022 por la Corte Provincial del Cañar, tiene como parte actora a la señora Raquel Ubaldina Calle Castillo, quien se desempeñaba como jornalera de barrido/barrendera, prestando sus servicios personales y lícitos bajo diversas modalidades contractuales de trabajo. Interpuso una acción de protección en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado de Azogues. La señora Calle Castillo ha estado prestando sus servicios laborales desde el año 2009 hasta el 2019 (Corte Provincial del Cañar, 2022).

En el año 2009, la señora Raquel Ubaldina Calle Castillo fue contratada por la administración del ex alcalde Dr. Virgilio Saquicela, y continuó prestando sus servicios laborales hasta el año 2019 bajo la administración del ex alcalde Dr. Rommel Sarmiento. Durante este tiempo, ha estado contratada bajo diversas modalidades, que incluyen contrato de jardinera, contrato de trabajo eventuales, contrato de trabajo a plazo fijo y contrato de servicio ocasionales. Durante una década, desempeñó sus funciones laborales bajo la denominación de jornalera-barrido. Durante los primeros 6 años, estuvo bajo el régimen del código de trabajo se dio de forma discontinua, y posteriormente los 4 años restantes, bajo el reglamento de la LOSEP de forma interrumpida (Corte Provincial del Cañar, 2022).

En ese mismo año (2019), fue notificada su desvinculación de las labores como jornalera de barrido. A pesar de ello, se le indicó que su contrato de servicio ocasional sería renovado; sin embargo, esto no ocurrió. La parte demandada ha sido acusada de desnaturalizar la temporalidad de los contratos ocasionales mediante la suscripción sucesiva e ininterrumpida de varios de estos contratos (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Conforme a la sentencia No. 045-15-SEP-CC menciona, que se está vulnerando el artículo 33 Constitución del Ecuador, sobre el derecho al trabajo y exige al Estado garantizar el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores en sus labores. Esto se relaciona con el artículo 327 menciona que prohíbe toda forma de precarización laboral. Asimismo, el artículo 58 de la LOSEP indica que la contratación de personal ocasional no puede exceder de doce meses o hasta que termine el ejercicio fiscal en curso. Analizando estos artículos, se evidencia que el GAD Municipal de Azogues al incumplimiento de la normativa de la LOSEP. Al prolongar indebidamente los contratos ocasionales más allá de lo permitido por la ley, establecido un plazo máximo de doce meses, se genera inestabilidad laboral y vulnerabilidad para los trabajadores, lo cual es una forma de precarización laboral (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Desde el inicio de su empleo, la parte actora ha experimentado una creciente precariedad laboral, lo que ha generado inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en su entorno laboral. Esta situación la deja en un estado de constante preocupación

sobre si podrá seguir desempeñándose como jornalera de barrido-barrendera para el GAD Municipal de Azogues en los años siguientes, lo que impide que pueda asegurar su bienestar personal y familiar. Esta falta de certeza en su puesto de trabajo también dificulta su capacidad para planificar su futuro en línea con los principios de buen vivir que garantiza la Constitución del Ecuador.

7.3. Parte actora de la demanda

La parte actora sostiene que se ha producido una desnaturalización de la temporalidad en los contratos, lo cual ha generado inestabilidad, incertidumbre e inseguridad. Esto se ha dado a través de la suscripción de contratos en diversas modalidades, de forma discontinua, por seis años y los siguientes cuatro años de manera ininterrumpida para la institución pública (GAD Municipal de Azogues). Este proceso ha resultado en la vulneración de varios derechos fundamentales y constitucionales, como el derecho laboral a la seguridad jurídica, el derecho al trabajo y el derecho del buen vivir (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Se puede observar que la entidad pública GAD Municipal de Azogues ha desnaturalizado el contrato de servicio ocasional al cesar abrupta e injustificadamente las labores del puesto de trabajo. Se enfatiza que las relaciones laborales entre la institución pública y los servidores públicos no pueden estar sujetas a arbitrariedades, sino que deben estar constitucionalmente protegidas para evitar su menoscabo hacia los trabajadores. Esta situación genera inestabilidad e incertidumbre, afectando el proyecto de vida de los trabajadores (Corte Provincial del Cañar, 2022).

La parte actora solicita a la parte demandada la reparación integral y la restitución a su puesto de trabajo como jornalera de barrido, conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). Como medida de reparación, se requiere que se realicen los pagos correspondientes por todos los haberes dejados de percibir durante el periodo desde su despido de la institución pública hasta su adecuada reincorporación a su puesto de trabajo (Corte Provincial del Cañar, 2022).

7.4. La parte Demandada

La defensa del GAD Municipal de Azogues argumenta que los demandantes no pueden justificar dentro de esta causa que el mecanismo de acción de protección sea adecuado y eficaz para tutelar sus derechos. En primer lugar, en cuanto a los hechos, se afirma que no se han afectado otros derechos laborales más allá de lo permitido por la ley. En segundo lugar, se señala que no existe una urgencia particular que justifique la intervención de la jurisdicción constitucional, como una enfermedad grave o catastrófica que esté afectando los derechos de manera directa o efectiva (Corte Provincial del Cañar, 2022).

La parte demandada argumenta que la reparación solicitada es ilegítima y arbitraria debido a que no fue planteada en el momento oportuno. Solicita que se declare sin lugar la presente acción de protección dirigida al GAD Municipal de Azogues. Además, solicita que se declare la improcedencia de esta garantía jurisdiccional, ya que no cumple con los presupuestos jurisprudenciales ni con los requisitos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).

7.5. Pronunciación de la Corte Provincial del Cañar sobre los derechos vulnerados

La corte sostiene en su sentencia que el GAD Municipal de Azogues ha infringido algunos derechos fundamentales y laborales de la parte actora, la señora Raquel Ubaldina Calle Castillo, quien ejercía el rol de trabajadora (obrero) encargada de realizar labores de barrido (limpieza de calles y avenidas) que es lo siguiente:

- Derecho a la seguridad jurídica del artículo 82 de la constitución del Ecuador
- Derecho al trabajo consagrado en el artículo 33 constitución del Ecuador
- Derecho a la vida digna, vivienda o a los derechos de libertad
- Derecho a la igualdad
- Derechos constitucionales

7.6. Pronunciamiento de la Corte Provincial del Cañar de la sentencia

La Corte Provincial del Cañar ha determinado que, de acuerdo con el artículo 58 de la LOSEP, que los contratos de servicios ocasionales no pueden otorgar estabilidad laboral, la cual solo puede obtenerse mediante un concurso de méritos y oposición. Además, se establece que la suscripción de estos contratos debe ser autorizada por la autoridad nominadora para satisfacer necesidades institucionales transitorias. En este caso, no se evidenció la existencia de una necesidad institucional transitoria, sino más bien una relación laboral discontinua, lo que generó una expectativa laboral permanente en la Institución edilicia (Corte Provincial del Cañar, 2022).

La Corte Provincial del Cañar ha establecido que la procedencia de una acción de protección depende de la concurrencia de tres requisitos esenciales, según lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). Estos requisitos son: la vulneración de derechos fundamentales, la existencia de una conducta de la administración pública que sea argumentada como vulneradora de estos derechos, y la ausencia de una vía adecuada y eficaz para tutelarlos (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Conforme a la sentencia No. 135-18-SEP-CC, la Corte Constitucional aborda el derecho a la seguridad jurídica, afirmando que este derecho se fundamenta en la existencia de un marco normativo establecido, siendo la Constitución de la República la norma suprema. Su propósito es garantizar certeza y confianza a los ciudadanos respecto a la correcta y ordenada aplicación del ordenamiento jurídico por parte de las autoridades competentes. Esto permite anticipar con seguridad cuál será el procedimiento o tratamiento en una situación jurídica específica (Corte Provincial del Cañar, 2022).

La sentencia concluyó a favor de la señora Raquel Ubaldina Calle Castillo, quien ha desempeñado sus labores como jornalera barridos/barrendera, en los últimos años bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional por parte del GAD Municipal de Azogues. Esta situación representa una forma de precarización laboral en términos de contratación. Durante los primeros seis años, su régimen laboral

estuvo regulado por el Código de Trabajo de manera irregular, lo cual representa una falta de conformidad con las normativas laborales establecidas. Posteriormente los últimos cuatro años por el reglamento de la LOSEP, con contrato de servicios ocasional prestando sus servicios laborales de forma personal y lícitos de forma consecutiva e interrumpidas, extendiéndose más allá de lo permitido de 12 meses, según lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP (Corte Provincial del Cañar, 2022).

En efecto, la prolongación irregular de los contratos de servicio ocasionales excede más allá de los límites legales establecidos refleja una clara situación de precarización laboral. Esta práctica no solo vulnera los derechos laborales de la trabajadora, sino que también genera inestabilidad, incertidumbre y falta de seguridad en el empleo. Además, perpetúa un ambiente laboral desfavorable donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales precarias por temor a perder su empleo. Esta situación resalta la importancia de una regulación laboral adecuada y el cumplimiento estricto de las leyes laborales para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores (Corte Provincial del Cañar, 2022).

La sentencia de la Corte Provincial del Cañar establece que se han vulnerado todos los derechos de la trabajadora. En virtud del artículo 33 de la Constitución, que garantiza el derecho al trabajo, el artículo 325, que establece que el Estado garantizará este derecho, y el artículo 327, que prohíbe cualquier forma de precarización laboral, se expresa la necesidad de una reparación integral según lo establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Esto conlleva a la declaración de una vulneración de derechos y al ordenamiento del reintegro de la trabajadora a sus funciones laborales como jornalera de barrido. Sin embargo, el GAD Municipal de Azogues no ha respetado los derechos constitucionales y debe asegurar la reparación integral y material, así como el inmediato reintegro al puesto de trabajo (Corte Provincial del Cañar, 2022).

Es responsabilidad del Estado garantizar los derechos de la persona, tanto en lo material como en lo personal. No obstante, la orden de pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período en que estuvo cesante no se incluye en la sentencia.

7.7. Análisis jurídico y crítico de la sentencia número 03333-2022-00910

7.7.1. Análisis jurídico

La determinación de la Corte Constitucional resalta la participación del GAD Municipal de Azogues que ha generado en la precarización laboral en contra de la obrera que desempeñaba sus labores como servidora pública bajo la modalidad de jornalera de barrido bajo el régimen de la LOSEP en lugar del Código de Trabajo, como establece la constitución en su artículo 229, párrafo dos y el reglamento de LOSEP. En este sentido, el GAD Municipal de Azogues debe contar con la información requerida para clasificar adecuadamente a su personal entre obrero y trabajadores, siguiendo esta las pautas técnicas establecidas por el Ministerio del Trabajo siendo la institución del estado para la colabora en la calificación del personal para su regulación, desde el inicio de su contratación, no fue categorizada como obrera del sector público.

Durante un largo periodo, la obrera prestó sus servicios laborales de forma lisis y personales de manera irregulares, lo que resultó en la vulneración de sus derechos laborales y constitucionales por parte del GAD Municipalidad de Azogues, lo cual se ha generado incertidumbre, inseguridad e inestabilidad. por otra parte, los jueces fundamentaron su fallo en el artículo 327 de la constitución, que prohíbe cualquier forma de precarización laboral hacia los trabajadores que realizan servicios lícitos y personales. Asimismo, se basaron en el artículo 58 de la LOSEP, que establece que los contratos de servicios ocasionales no pueden exceder un año, y observaron irregularidades en la ejecución y adjudicación de estos contratos por parte del GAD Municipal de Azogues.

7.7.2. Análisis crítico

La Corte Provincial del Cañar en su pronunciamiento sobre el caso de la acción de protección referente al contrato servicio ocasional emitido por las instituciones públicas del GAD Municipal de Azogues, se resuelto a favor de la parte actora, que fue una víctima más de la vulneración de sus derechos laborales y constitucionales. esta persona trabajaba como obrera del sector público, pero estaba sujeta a las normas de la LOSEP en lugar del Código de Trabajo, que es más adecuado para los

obreros que presta sus servicios en el sector público. Esto plantea interrogantes sobre la clasificación laboral y las leyes aplicables en el ámbito laboral público. Es importante analizar cómo esta discrepancia afecta los derechos laborales de la trabajadora y qué responsabilidad tiene el GAD Municipal de Azogues en esta situación. Además, es fundamental considerar si se ha respetado el marco legal correspondiente y qué medidas deben tomarse para corregir esta situación y garantizar el cumplimiento adecuado de los derechos laborales.

Los contratos ocasionales pueden ser una herramienta legítima para cubrir necesidades temporales en las instituciones, su uso indebido puede conducir a la precarización laboral y a la inseguridad para los trabajadores. Es fundamental que se establezcan límites claros y criterios transparentes para la ejecución de estos contratos, garantizando así los derechos laborales y la equidad en el ámbito laboral. En muchos casos, se observa una falta de criterios claros y objetivos para la selección de los trabajadores contratados de manera ocasional, lo que puede generar situaciones de favoritismo o discriminación.

Es esencial considerar que la parte actora ha enfrentado una situación de precarización laboral por parte del GAD Municipalidad de Azogues, de forma discontinua y sin garantías de estabilidad laboral durante varios años. Esta situación excede los límites permitidos por la ley. Como resultado, la obrera ha experimentado inestabilidad, inseguridad e incertidumbre respecto a su empleo, ya que no puede prever si su contrato laboral se renovará cada año.

8. Conclusiones

En conclusión, el análisis del caso revela que la precarización laboral surge debido a la temporalidad de los contratos laborales, lo cual generó incertidumbre, inseguridad e inestabilidad en el vínculo laboral de la trabajadora y el GAD Municipal del Azogues. Esto se agrava por la omisión de la UATH del GAD Municipal Azogues cuando no realiza la calificación al personal con el régimen laboral correspondiente y al mismo tiempo procede a celebrar contratos laborales regulados por el código del trabajo y más tarde por la LOSEP.

La trabajadora que realizaba actividades de jornalera de barridos; por su naturaleza contractual debía haber estado siempre bajo la regulación del código del trabajo, y como su contratación era continua y permanente había una situación jurídica de tracto sucesivo, por lo tanto, se trataba de una relación contractual de plazo indefinido desde el segundo año de servicio que no fue notificada con el desahucio para la terminación de las relaciones laborales.

Opuesto a esto; cada año la trabajadora fue suscribiendo contratos de trabajo con el GAD Municipal del Azogues, y su situación se precariza aún más cuando las entidades encargadas de velar por los derechos y obligaciones patronales, no realizan ningún tipo de control o supervisión que pueda despertar en el GAD Municipal de Azogues regulaciones apegadas al derecho; tampoco se ha ejercido control a fin de sancionar administrativa, civil o penal mente a quien por acción u omisión desobedece el régimen laboral a favor de quienes presentan servicios para el Estado.

El abordaje del problema de la precariedad laboral requiere una evaluación exhaustiva de las medidas legales en cada país. Es fundamental garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente y fomentar el diálogo social entre los diferentes actores del mercado laboral. Además, es necesario promover la creación de empleo decente y el acceso a la protección social. De esta manera, se puede garantizar que los grupos más vulnerables tengan acceso a condiciones laborales justas y equitativas. Vivir en estas condiciones no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores que se ven obligados a aceptarlas, sino que también limita sus oportunidades de desarrollo personal y profesional a largo plazo.

9. Bibliografía

- Abril, J. (2013). *Creación de una Ordenanza municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinario a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]*. Repositorio Institucional UTPL. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/Abril%20Flores%20Juan%20Gabriel.pdf>
- Alvarado, M., & Muñoz, A. (2013). *Trabajos Forzados y Explotación Laboral en la Legislación y Realidad Ecuatoriana [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/13554>
- Barreno, J. (2022). *La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP [Tesis de tercer Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio Digital UCSG. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20086>
- Biderman, V., & Errazquin, M. (2014). Riesgo de la precarización de la Fundación Pública en el Uruguay y del siglo XXI. *Revista de Derecho Call For Papers*, 13(25), 255–312. Obtenido de <https://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/548>
- Carpintero, E. (noviembre de 2021). *La precarización del Yo*. Recuperado el 21 de marzo de 2024, de Topia Un sitio de psicoanálisis, sociedad y cultura: <https://www.topia.com.ar/articulos/precarizacion-del-yo>
- Carrión, D., & Soria, M. (2023). Estructura laboral Ecuatoriana: trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economica*, 75(121), 81-89.
- Ciavaldini, M. (2023). *Incertidumbre Laboral: 10 claves para afrontarla*. Ifeel Humanising Growth. Obtenido de <https://ifeelonline.com/salud-laboral/incertidumbre-laboral/#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20organizacional%2C%20la,o%20estatus%20en%20el%20trabajo.>
- Asamblea de la Republica del Ecuador. (2022, 26 de septiembre). *Manual de Subproceso de Contratación y vinculación de personal (Contratos de servicios ocasionales, Nombramientos Provisoriales y Libre Remoción)*. Coordinación General Administrativa Financiera Dirección de Administracion Talento Humano. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/06/Manual-de-Subproceso-Contratacion-de-Personal-signed-signed-signed-signed-signed.pdf>

- Corte Provincial del Cañar, 03333-2022-00910 (La Corte Constitucional del Ecuador 26 de agosto de 2022).
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000100008&lng=en&tlng=es.
- H. Congreso Nacional. (2005, 16 de diciembre). *Código de trabajo*. CES- Consejo de Educación Superior. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Haro, J. (2020). *Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores del Ecuador [Tesis de tercer nivel, Universidad técnica de cotopaxi]*. Repositorio UTC. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8320/1/PI-001837.pdf>
- Játiva, J., & Loza, M. (2010). *El incumplimiento de las obligaciones del empleador en el contrato individual de trabajo y sus consecuencias jurídicas [Tesis de Posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]*. DSpace de Uniandes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11548/1/TUIAB015-2011.pdf>
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., . . . Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de investigaciones*, 14. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862007000100006
- Lexis. (2011, 01 de abril). *Reglamento General a la Ley Organica del Servicio Publico*. Organization of American States. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Lexisfinder. (2010, 06 de octubre). *Ley organica de servicio publico, LOSEP*. Organization of american States. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Loyola, M., & Vázquez, A. (2022). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la. *Polo del Conocimiento*, 7(10), 2148-2167.
- Montoya, Á., & Díaz, R. (2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico Chileno. *Revista de Derecho* 241,

- 85(241), 7-40. Obtenido de
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2017000100007
- Moran, M. (2015). *Modificación del capítulo 4 título 3 de la ley orgánica de servicio público-losep, para que el ministerio de relaciones laborales, como ente rector de la política laboral y organismo imparcial, conozca y resuelva los sumarios administrativos planteados en*. Repositorio Digital - Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14114>
- Natanson, J. (Febrero de 2019). El precariado. *Le monde diplomatique*. Recuperado el 20 de marzo de 2024, de <https://www.eldiplo.org/236-el-modelo-es-la-precarizacion/el-precariado/>
- Organization of American States. (2008, 20 de octubre). *Constitucion de la Republica del Ecuador 2008*. Constitucion de la Republica del Ecuador 2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Padilla, S. (4 de diciembre de 2019). Precariedad Laboral. *Economipedia*. Recuperado el 24 de marzo de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Ruano, S. (26 de junio de 2023). *Obligaciones de empresas en Ecuador: Lo que todo empresario debe saber para operar sin contratiempos legales*. Recuperado el 17 de 04 de 2023, de Verza- Accesorios empresariales: <https://verza.com.ec/obligaciones-de-empresas/>
- Solaz, A. (2007). *La prevencion de riesgo en los lugares de trabajo*. (A. y. Instituto Sindical de Trabajo, Ed.) Obtenido de <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>
- Toalombo, G. (2022). *Pobreza rural como síntoma de la precariedad laboral en la comunidad de Tagma San José, periodo 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de Bolívar]*. Repositorio UEB. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4650/1/Informe%20Final%20Pobreza%20Rural-%20Gabriela%20Toalombo..%281%29.pdf>
- Utzet, M., & Valero, E. (2019). *Precariedad Laboral, Desempleo y Salud*. OSEKI Osasun eskubidearen aldeko ekimena-Iniciativa por el derecho a la salud. Obtenido de <https://www.oseki.eus/wp-content/uploads/2020/03/7.-Precariedad-laboral-desempleo-y-salud.pdf>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*(22), 20-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488913>

Velar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*(23), 147-168. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712014000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es



Universidad
Católica
de Cuenca

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO: F – DB – 30
VERSION: 01
FECHA: 2021-04-15
Página 1 de 1

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302910252**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Análisis de la precarización laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **13 de mayo de 2024**

Nelson Mauricio Carangui Ludizaca

C.I. **0302910252**