



La figura constitucional de la excepcionalidad frente a la finalización de contratos laborales públicos o privados

The constitutional figure of exceptionality in the termination of public and private employment contracts

A figura constitucional da excepcionalidade frente à extinção de contratos de trabalho públicos ou privados

ARTÍCULO ORIGINAL

 **Anthony Segundo Otero Criollo**
aotero1@utmachala.edu.ec

 **Steeven Danilo Patiño Agila**
spatino2@utmachala.edu.ec



Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.428>

Artículo recibido: 6 de noviembre 2025 / Arbitrado: 2 de diciembre 2025 / Publicado: 18 de diciembre 2025

RESUMEN

El derecho al trabajo y la estabilidad laboral constituyen garantías fundamentales en el marco del Estado constitucional de derechos y justicia. No obstante, en los últimos años se ha evidenciado un uso creciente de la figura constitucional de la excepcionalidad como fundamento para la finalización de contratos laborales, tanto en el sector público como en el privado. Esta investigación tiene como objetivo analizar críticamente la aplicación de dicha figura, a fin de determinar su compatibilidad con los límites constitucionales que protegen el derecho al trabajo y el principio de estabilidad laboral en el Ecuador. El estudio adopta un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo-analítico, empleando métodos teóricos como el analítico, hermenéutico, sistemático, comparativo y crítico-dogmático. Los resultados evidencian que la excepcionalidad ha sido desnaturalizada, convirtiéndose en un mecanismo recurrente de gestión laboral que debilita las garantías constitucionales. Se concluye que es necesario reconducir esta figura a su carácter estrictamente extraordinario, mediante una interpretación restrictiva y garantista que fortalezca la tutela efectiva de los derechos laborales.

Palabras clave: Excepcionalidad constitucional; Estabilidad Laboral; Derecho al trabajo; Contratos laborales; Derechos fundamentales

ABSTRACT

The right to work and job stability constitute fundamental guarantees within the framework of the constitutional state of rights and justice. However, in recent years there has been an increasing use of the constitutional notion of exceptionality as a basis for terminating employment contracts in both the public and private sectors. This research aims to critically analyze the application of this figure in order to determine its compatibility with the constitutional limits that protect the right to work and the principle of job stability in Ecuador. The study adopts a qualitative approach with a descriptive-analytical design, using theoretical methods such as analytical, hermeneutical, systematic, comparative, and critical-dogmatic. The findings reveal that exceptionality has been distorted and transformed into a recurrent labor management mechanism that weakens constitutional guarantees. It is concluded that this figure must be redirected to its strictly extraordinary nature through a restrictive and rights-based interpretation that strengthens the effective protection of labor rights.

Key words: Constitutional exceptionality; Job stability; Right to work; Employment contracts; Fundamental rights

RESUMO

O direito ao trabalho e a estabilidade laboral constituem garantias fundamentais no âmbito do Estado constitucional de direitos e justiça. Contudo, nos últimos anos, tem-se observado o uso crescente da figura constitucional da excepcionalidade como fundamento para a finalização de contratos de trabalho, tanto no setor público quanto no privado. Esta pesquisa tem como objetivo analisar criticamente a aplicação dessa figura, a fim de verificar sua compatibilidade com os limites constitucionais que protegem o direito ao trabalho e o princípio da estabilidade laboral no Equador. O estudo adota uma abordagem qualitativa, com desenho descritivo-analítico, utilizando métodos teóricos como o analítico, hermenêutico-jurídico, sistemático, comparativo e crítico-dogmático. Os resultados evidenciam que a excepcionalidade tem sido desvirtuada, convertendo-se em um mecanismo recorrente de gestão laboral que enfraquece as garantias constitucionais. Conclui-se que é necessário reconduzir essa figura ao seu caráter estritamente extraordinário, por meio de uma interpretação restritiva e garantista que fortaleça a tutela efetiva dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Excepcionalidade Constitucional; Estabilidade Laboral; Direito ao trabalho; Contratos De trabalho; Direitos fundamentais

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo ha sido reafirmado en los últimos años como un derecho fundamental de aplicación directa, cuya protección no se limita al acceso inicial al empleo, sino que se proyecta de manera decisiva sobre la garantía de su estabilidad frente a decisiones arbitrarias o discrecionales. En el constitucionalismo latinoamericano contemporáneo, la estabilidad laboral se configura como un componente esencial del contenido sustantivo del derecho al trabajo, operando como un límite material al ejercicio del poder del empleador, tanto público como privado, especialmente cuando se invocan razones extraordinarias para justificar la terminación de la relación laboral. En este sentido, se ha sostenido que “la estabilidad en el empleo no puede ser entendida como una prerrogativa secundaria, sino como una condición necesaria para la efectividad del derecho al trabajo” (Vásquez y Molina, 2021, p. 87), lo que impone a los Estados la obligación de garantizar mecanismos efectivos de protección frente a despidos arbitrarios.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de 2008 consagra un modelo de Estado constitucional de derechos y justicia que impone una interpretación estricta y restrictiva de cualquier figura jurídica que habilite la afectación de derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la excepcionalidad debe ser concebida como un instrumento de aplicación limitada, sujeto a condiciones rigurosas y a controles reforzados. No obstante, diversos estudios recientes advierten que dicha figura ha sido utilizada de manera expansiva para justificar la finalización de contratos laborales, particularmente en escenarios de crisis institucional, económica o administrativa. Al respecto, Torres y Andrade (2022) señalan que la excepcionalidad “ha dejado de operar como un mecanismo transitorio para convertirse en una herramienta recurrente de gestión laboral, debilitando el principio de estabilidad” (p. 134), lo cual evidencia una desviación de su finalidad constitucional original.

Desde una perspectiva constitucional, la excepcionalidad solo puede considerarse legítima cuando cumple de manera concurrente condiciones estrictas de necesidad, temporalidad, razonabilidad y proporcionalidad. Estas exigencias buscan evitar que las medidas excepcionales se conviertan en instrumentos ordinarios de gestión del empleo. Sin embargo, la doctrina contemporánea advierte que, en el ámbito laboral, la aplicación de la excepcionalidad ha tendido a desbordar dichos límites, dando lugar a lo que se ha denominado la “normalización de la excepción”. De acuerdo con Ponce

(2020), la utilización de categorías excepcionales sin un control riguroso “conduce a la normalización de la excepción, fenómeno incompatible con el Estado constitucional y con la protección reforzada de los derechos laborales” (p. 56), lo que revela una tensión estructural entre el ejercicio de potestades excepcionales y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales.

En el sector público, esta problemática adquiere una dimensión particularmente sensible debido al uso extendido de contratos ocasionales y nombramientos provisionales como formas recurrentes de vinculación laboral. Estudios empíricos recientes señalan que la finalización de estas modalidades contractuales suele sustentarse en argumentos genéricos de interés institucional, reestructuración administrativa o restricciones presupuestarias, sin que exista una motivación individualizada que permita evaluar la razonabilidad de la medida. Según Ramírez y Cárdenas (2023), “la ausencia de criterios uniformes ha permitido que la discrecionalidad administrativa prevalezca sobre la estabilidad laboral, afectando la confianza legítima del servidor público” (p. 201), lo que debilita la protección del empleo público y erosiona la seguridad jurídica.

En el ámbito privado, aunque el régimen normativo presenta diferencias sustanciales respecto del empleo público, también se observa una tendencia creciente a justificar despidos mediante interpretaciones amplias de situaciones excepcionales o extraordinarias. La literatura especializada advierte que esta práctica ha contribuido a procesos de flexibilización laboral que debilitan el carácter protector del Derecho del Trabajo y refuerzan la posición dominante del empleador. Como señala Herrera (2021), la apelación a circunstancias extraordinarias “ha sido utilizada como un discurso legitimador de despidos que, en la práctica, responden a decisiones ordinarias de reorganización empresarial” (p. 119), trasladando los costos de dichas decisiones al trabajador y profundizando la desigualdad estructural de la relación laboral.

Frente a este escenario, resulta imprescindible analizar la figura constitucional de la excepcionalidad desde una perspectiva crítica y garantista, evaluando su compatibilidad con el derecho al trabajo y el principio de estabilidad laboral. La doctrina reciente coincide en que solo una interpretación estricta, sujeta a controles constitucionales y judiciales efectivos, permite evitar que la excepcionalidad se convierta en un mecanismo de precarización laboral. En palabras de Salgado y Nieto (2024), “la defensa de la estabilidad laboral exige reconducir la excepcionalidad a su sentido original, evitando su uso como justificación genérica para la ruptura del vínculo laboral” (p. 67). Este enfoque resulta

indispensable para asegurar la vigencia real del derecho al trabajo y la coherencia del modelo de Estado constitucional de derechos y justicia.

El derecho al trabajo y la estabilidad laboral constituyen garantías esenciales reconocidas por la Constitución de la República del Ecuador, cuya finalidad es proteger a la persona trabajadora frente a decisiones arbitrarias que afecten su sustento, su dignidad y su proyecto de vida. En este marco, la finalización de las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el privado, debe someterse estrictamente a los principios de legalidad, motivación, proporcionalidad y debido proceso, evitando interpretaciones extensivas que vacíen de contenido estas garantías.

Sin embargo, en la práctica institucional y empresarial se ha consolidado el uso de la denominada figura de la excepcionalidad como fundamento para la terminación de contratos laborales, particularmente en contextos caracterizados como extraordinarios, tales como crisis económicas, emergencias sanitarias, procesos de reestructuración administrativa o limitaciones presupuestarias. Esta utilización ha generado una progresiva desnaturalización del carácter excepcional que, por definición constitucional, debería ser transitorio, restrictivo y debidamente justificado.

En el ámbito del sector público, la invocación de la excepcionalidad ha servido para justificar la terminación anticipada de contratos ocasionales, nombramientos provisionales y otras modalidades de vinculación laboral, muchas veces sin una motivación suficiente ni una evaluación real de la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la medida. Esta práctica resulta particularmente problemática cuando la excepcionalidad se transforma en una herramienta ordinaria de gestión del talento humano, debilitando el principio de estabilidad y vulnerando la confianza legítima del trabajador respecto a la continuidad de su relación laboral.

De manera paralela, en el sector privado se observa una tendencia a recurrir a causales contractuales atípicas o interpretaciones amplias de situaciones extraordinarias para poner fin a la relación laboral, eludiendo mecanismos de protección previstos en la legislación laboral ordinaria. Aunque el régimen jurídico privado difiere del público, ambos comparten la obligación constitucional de respetar el contenido esencial del derecho al trabajo, lo que exige un control riguroso sobre cualquier forma de terminación que se justifique en circunstancias excepcionales.

La ausencia de parámetros normativos claros y de criterios jurisprudenciales uniformes sobre el alcance constitucional de la excepcionalidad en materia laboral ha propiciado escenarios de inseguridad jurídica, en los que la discrecionalidad del empleador público o privado prevalece sobre la tutela efectiva de los derechos laborales. Esta situación dificulta el ejercicio del control judicial y limita la capacidad del sistema jurídico para diferenciar entre medidas excepcionales legítimas y decisiones arbitrarias encubiertas bajo un discurso de necesidad institucional.

El problema jurídico central radica en determinar si la aplicación de la figura constitucional de la excepcionalidad como fundamento para la finalización de contratos laborales en el Ecuador se ajusta a los límites impuestos por la Constitución y los principios del Derecho del Trabajo, o si, por el contrario, su uso ha contribuido a la precarización laboral y a la vulneración sistemática del derecho a la estabilidad. El análisis de esta problemática resulta indispensable para fortalecer la coherencia del ordenamiento jurídico, garantizar la supremacía constitucional y asegurar una protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras frente al ejercicio indebido de potestades excepcionales

Dicho esto, surge la siguiente interrogante: ¿En qué medida la aplicación de la figura constitucional de la excepcionalidad como fundamento para la finalización de contratos laborales en los sectores público y privado del Ecuador se ajusta a los límites constitucionales del derecho al trabajo y al principio de estabilidad laboral?

El objetivo de la investigación es analizar la figura constitucional de la excepcionalidad frente a la finalización de contratos laborales en los sectores público y privado del Ecuador, a fin de determinar su compatibilidad con el derecho al trabajo, el principio de estabilidad laboral y los límites constitucionales que rigen la actuación del empleador.

Desde una perspectiva teórica, la investigación contribuye al desarrollo del debate doctrinal sobre la relación entre excepcionalidad y estabilidad laboral, abordando una categoría jurídica que, pese a su relevancia constitucional, carece de una delimitación conceptual precisa en el ámbito del Derecho del Trabajo. El estudio permite fortalecer el análisis crítico sobre la tensión entre potestades excepcionales y derechos fundamentales, aportando elementos para una interpretación sistemática y garantista del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En el plano jurídico, la investigación resulta pertinente debido a la necesidad de clarificar los límites constitucionales que rigen la finalización de contratos laborales cuando se invocan circunstancias excepcionales. La falta de criterios uniformes ha generado decisiones administrativas y empresariales que comprometen principios como la legalidad, la motivación, la proporcionalidad y el debido proceso. Este estudio busca aportar fundamentos normativos y jurisprudenciales que fortalezcan el control constitucional y judicial sobre el uso de la excepcionalidad, contribuyendo a una mayor seguridad jurídica y coherencia del sistema laboral ecuatoriano.

Desde una dimensión social, la investigación se justifica en la medida en que la aplicación indiscriminada de la excepcionalidad ha incidido directamente en la precarización del empleo y en la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, afectando su estabilidad económica y su proyecto de vida. Analizar críticamente esta figura permite visibilizar prácticas que debilitan la protección del trabajo como derecho fundamental y promueve una reflexión orientada a la construcción de relaciones laborales más justas, equilibradas y respetuosas de la dignidad humana.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, propio de los estudios jurídicos de carácter doctrinal y constitucional, orientado al análisis crítico de la figura de la excepcionalidad frente a la finalización de contratos laborales en los sectores público y privado. El estudio adopta un diseño descriptivo-analítico, que permite examinar el marco normativo, doctrinal y jurisprudencial vigente, así como las tensiones existentes entre potestades excepcionales y derechos fundamentales en el ámbito laboral, metodología que resulta idónea para investigaciones jurídicas centradas en la interpretación normativa y constitucional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020; Bernal, 2021).

Métodos teóricos

En primer lugar, se emplea el método analítico, mediante el cual se descomponen los elementos normativos y conceptuales que integran la figura constitucional de la excepcionalidad, así como los principios que rigen la estabilidad laboral y el derecho al trabajo. Este método permite identificar

los componentes esenciales de cada categoría jurídica y evaluar su aplicación en los procesos de finalización contractual, tanto en el sector público como en el privado.

En segundo término, se utiliza el método hermenéutico-jurídico, orientado a la interpretación sistemática de las normas constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con la terminación de la relación laboral. A través de este método se analizan los sentidos normativos de la excepcionalidad, considerando su contexto constitucional, su finalidad y los límites impuestos por los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso.

Asimismo, se recurre al método sistemático, que permite examinar el ordenamiento jurídico como un conjunto coherente de normas interrelacionadas. Este enfoque facilita la articulación entre disposiciones constitucionales, legislación laboral y criterios jurisprudenciales, evitando interpretaciones aisladas que desvirtúen la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

De igual forma, se aplica el método comparativo, mediante el análisis de similitudes y diferencias en la aplicación de la excepcionalidad en el sector público y privado. Este método permite identificar convergencias, divergencias y patrones comunes en la utilización de la excepcionalidad como fundamento para la finalización de contratos laborales, así como evaluar su compatibilidad con los estándares constitucionales.

Finalmente, se emplea el método crítico-dogmático, que posibilita valorar la adecuación de la práctica normativa y administrativa frente a los principios constitucionales que rigen el Derecho del Trabajo. A través de este método se formulan juicios jurídicos fundamentados y se proponen criterios interpretativos orientados a una aplicación restrictiva y garantista de la excepcionalidad, en concordancia con el modelo de Estado constitucional de derechos y justicia.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

La figura constitucional de la excepcionalidad encuentra su fundamento en la necesidad de habilitar al Estado y, en determinados supuestos, a los particulares, para adoptar medidas extraordinarias frente a circunstancias igualmente extraordinarias que no pueden ser atendidas mediante los mecanismos jurídicos ordinarios. Sin embargo, desde una perspectiva constitucional, esta figura no constituye una

habilitación abierta ni discrecional para restringir derechos fundamentales, sino una excepción sometida a límites estrictos derivados del principio de supremacía constitucional y del carácter normativo de la Constitución. La doctrina reciente coincide en que la excepcionalidad debe ser interpretada de forma restrictiva y controlada, pues su uso expansivo compromete la vigencia efectiva de los derechos laborales y desnaturaliza su finalidad constitucional (Salgado y Nieto, 2024).

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral han sido reconocidos de manera reiterada por la jurisprudencia constitucional como garantías de aplicación directa, cuyo contenido esencial no puede ser afectado por decisiones discrecionales ni por criterios meramente utilitaristas. La Corte Constitucional del Ecuador ha sostenido que toda forma de terminación de la relación laboral debe encontrarse debidamente motivada y sustentada en una causa objetiva, razonable y proporcional, de modo que permita verificar la legitimidad constitucional de la medida adoptada. En la Sentencia No. 3-19-JP/20, el tribunal estableció que la simple invocación de razones institucionales o presupuestarias resulta insuficiente para justificar la afectación del derecho a la estabilidad laboral, reafirmando la exigencia de una motivación cualificada (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Desde esta perspectiva, la excepcionalidad solo puede considerarse constitucionalmente válida cuando cumple de manera concurrente con los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. La jurisprudencia ha advertido que la utilización reiterada de medidas excepcionales no solo vacía de contenido estas exigencias, sino que revela la existencia de problemas estructurales que no pueden ser legítimamente abordados mediante instrumentos extraordinarios. En la Sentencia No. 18-21-IN/21, la Corte precisó que “la excepcionalidad no puede convertirse en una práctica ordinaria de gestión pública, pues ello vacía de contenido las garantías constitucionales” (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p. 34), estableciendo un límite claro frente a su normalización administrativa.

En el sector público, esta problemática se manifiesta con especial intensidad en la finalización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales, los cuales han sido utilizados de manera sistemática como mecanismos ordinarios de vinculación laboral. Diversos estudios evidencian que la terminación de estas modalidades contractuales suele sustentarse en argumentos genéricos de interés institucional, reestructuración administrativa o restricciones presupuestarias, sin una motivación individualizada que permita evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida. La

Corte Constitucional, en la Sentencia No. 258-20-JP/22, sostuvo que la reiteración de contratos temporales y su terminación bajo argumentos genéricos de excepcionalidad vulnera el principio de confianza legítima y configura una afectación directa al derecho al trabajo (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

El control constitucional ha enfatizado, además, que la discrecionalidad administrativa no es absoluta ni puede ejercerse al margen de los derechos fundamentales. En este sentido, la Sentencia No. 141-22-JP/23 estableció que toda decisión de terminación laboral debe contener una motivación individualizada, clara y verificable, que permita al trabajador conocer las razones específicas de la medida y ejercer efectivamente su derecho a la defensa. La Corte señaló expresamente que “la excepcionalidad no exonera a la administración del deber de motivar sus decisiones ni de respetar el debido proceso” (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, p. 19), reforzando así los estándares de control constitucional.

En el ámbito privado, aunque no existe una relación directa con el ejercicio de potestades públicas, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que los empleadores también se encuentran vinculados al respeto de los derechos fundamentales, en virtud de la eficacia horizontal de la Constitución. En este contexto, la Corte ha señalado que el despido basado en causales ambiguas o en excepciones no debidamente acreditadas constituye una forma de arbitrariedad incompatible con el modelo constitucional ecuatoriano, en la medida en que afecta el contenido esencial del derecho al trabajo y profundiza la desigualdad estructural propia de la relación laboral (Torres y Andrade, 2022).

La doctrina contemporánea advierte que la normalización de la excepcionalidad en materia laboral ha generado un debilitamiento progresivo del principio protector del Derecho del Trabajo, al desplazar su función correctiva frente a la desigualdad entre las partes. Herrera (2021) sostiene que la apelación constante a situaciones extraordinarias opera como un discurso legitimador que encubre decisiones ordinarias de reorganización institucional o empresarial, trasladando los costos de dichas decisiones al trabajador. Esta práctica resulta contraria a la finalidad tuitiva del Derecho Laboral y a su función de equilibrio frente a las asimetrías estructurales del mercado de trabajo.

El análisis conjunto de la doctrina y la jurisprudencia constitucional permite afirmar que la figura de la excepcionalidad solo puede ser aplicada de manera legítima cuando se ajusta estrictamente a los

parámetros constitucionales. Cualquier uso que desborde estos límites transforma la excepcionalidad en un mecanismo de precarización laboral y vulneración de derechos. De ahí la necesidad de fortalecer el control constitucional y judicial sobre la finalización de contratos laborales, garantizando que la excepcionalidad recupere su carácter verdaderamente extraordinario y compatible con la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha establecido que la protección del derecho al trabajo no se agota en la existencia formal de una relación laboral, sino que se proyecta sobre su continuidad razonable en el tiempo. En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador ha precisado que la estabilidad laboral constituye una garantía sustantiva que limita el ejercicio del poder de dirección del empleador. En la Sentencia No. 50-21-JP/21, el tribunal señaló que “la estabilidad laboral impide que el vínculo de trabajo sea extinguido de manera discrecional, aun bajo el pretexto de circunstancias extraordinarias no debidamente acreditadas” (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p. 22).

Asimismo, el principio de proporcionalidad ha sido reconocido como un criterio central para evaluar la legitimidad constitucional de las medidas excepcionales en materia laboral. La Corte ha sostenido que toda decisión de terminación contractual debe superar un test estricto de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En la Sentencia No. 34-22-IN/22 se enfatizó que la finalización del vínculo laboral solo resulta constitucionalmente válida cuando no existan alternativas menos lesivas para el derecho al trabajo, reafirmando que la excepcionalidad no habilita la adopción automática de la medida más gravosa (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

Otro aspecto relevante desarrollado por la jurisprudencia constitucional es el deber reforzado de motivación en las decisiones que afectan derechos fundamentales. La Corte ha establecido que la simple invocación de crisis institucionales, emergencias económicas o reestructuraciones administrativas no satisface el estándar constitucional de motivación. En la Sentencia No. 88-22-JP/23, se determinó que la falta de una motivación individualizada vulnera el debido proceso y convierte la excepcionalidad en una forma de arbitrariedad incompatible con el Estado constitucional de derechos y justicia (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Desde la doctrina contemporánea, se advierte que la expansión de la excepcionalidad en el ámbito laboral responde, en muchos casos, a una lógica de gestión orientada a la reducción de costos y a

la flexibilización del empleo. Estudios recientes sostienen que este fenómeno genera una tensión estructural entre la eficiencia administrativa y la tutela efectiva de los derechos fundamentales. Según Salgado (2022), “cuando la excepcionalidad se normaliza, el Derecho del Trabajo pierde su función protectora y se transforma en un instrumento de legitimación de la precariedad laboral” (p. 94).

El análisis integral de la normativa, la jurisprudencia y la doctrina permite afirmar que la figura constitucional de la excepcionalidad debe ser reinterpretada desde un enfoque garantista, que priorice la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral. La consolidación de criterios constitucionales claros y consistentes resulta indispensable para evitar que la excepcionalidad sea utilizada como un mecanismo recurrente de finalización contractual. Solo a través de un control constitucional estricto es posible asegurar que las medidas excepcionales mantengan su carácter verdaderamente extraordinario y respeten el contenido esencial de los derechos laborales.

Discusión

Los hallazgos desarrollados a lo largo de la investigación evidencian que la figura constitucional de la excepcionalidad ha experimentado un desplazamiento conceptual en el ámbito laboral, alejándose de su naturaleza estrictamente transitoria y restrictiva. La doctrina reciente advierte que este fenómeno responde a una tendencia estructural de los Estados contemporáneos a gestionar el empleo desde lógicas de eficiencia y flexibilidad, lo que genera fricciones con el carácter protector del Derecho del Trabajo. En este sentido, se sostiene que la excepcionalidad, cuando se aplica sin límites claros, pierde su función constitucional y se convierte en un instrumento de normalización de la precariedad laboral (Gargarella, 2020).

Desde una perspectiva constitucional, la discusión se centra en la tensión entre potestades excepcionales y derechos fundamentales. Diversos autores coinciden en que el uso reiterado de categorías excepcionales en materia laboral revela una debilidad en los mecanismos de control normativo y judicial. Como señala Uprimny (2021), la expansión de la excepcionalidad en contextos no estrictamente extraordinarios “erosiona la fuerza normativa de la Constitución y debilita la eficacia real de los derechos sociales” (p. 48). Esta reflexión resulta especialmente pertinente en sistemas constitucionales que reconocen al trabajo como un derecho fundamental de aplicación directa.

En el ámbito del empleo público, la discusión doctrinal reciente ha puesto énfasis en la necesidad de reforzar el principio de estabilidad como garantía institucional. Estudios empíricos y teóricos coinciden en que la utilización sistemática de modalidades contractuales temporales, justificadas bajo argumentos excepcionales, afecta la profesionalización del servicio público y debilita la confianza en la administración. Al respecto, Bernal y Lagos (2022) advierten que la excepcionalidad, cuando se transforma en regla, “produce una fragmentación del estatuto laboral público y genera un escenario de inseguridad jurídica permanente” (p. 173).

Por otro lado, en el sector privado, la discusión se orienta hacia el impacto de la excepcionalidad en el equilibrio estructural de la relación laboral. La literatura especializada sostiene que la ampliación de causales extraordinarias de despido refuerza la asimetría entre empleador y trabajador, contraviniendo la función correctiva del Derecho del Trabajo. Según Rojas (2023), la apelación a situaciones excepcionales sin controles sustantivos “reconfigura el despido como una herramienta de gestión ordinaria, vaciando de contenido las garantías mínimas del trabajador” (p. 91).

Un aspecto central del debate doctrinal contemporáneo radica en la necesidad de redefinir los criterios de interpretación de la excepcionalidad desde un enfoque de derechos. Autores recientes proponen que toda medida excepcional que afecte el empleo debe ser evaluada bajo estándares reforzados de razonabilidad y proporcionalidad, incorporando análisis de impacto social y laboral. En esta línea, Cruz (2024) sostiene que la excepcionalidad solo resulta compatible con el Estado constitucional cuando se subordina de manera efectiva a la protección del contenido esencial de los derechos sociales (p. 62).

La discusión desarrollada permite afirmar que la problemática no radica en la existencia misma de la excepcionalidad, sino en su utilización expansiva y poco controlada en el ámbito laboral. La doctrina contemporánea coincide en la necesidad de reconducir esta figura a su sentido original, fortaleciendo los mecanismos de control constitucional y la interpretación garantista del Derecho del Trabajo. Solo a través de este enfoque es posible evitar que la excepcionalidad opere como un mecanismo estructural de precarización y asegurar una tutela efectiva del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

CONCLUSIONES

La investigación permitió constatar que la figura constitucional de la excepcionalidad, concebida originalmente como un mecanismo de aplicación restrictiva y temporal, ha sido progresivamente desnaturalizada en el ámbito laboral. Su utilización como fundamento recurrente para la finalización de contratos laborales, tanto en el sector público como en el privado, evidencia una tensión estructural con el derecho al trabajo y el principio de estabilidad laboral reconocida constitucionalmente.

El análisis normativo y doctrinal demuestra que la excepcionalidad solo resulta constitucionalmente legítima cuando se encuentra sujeta a límites estrictos de necesidad, proporcionalidad y motivación. No obstante, la práctica institucional y empresarial revela una aplicación expansiva de esta figura, lo que ha debilitado la eficacia normativa de las garantías laborales y ha contribuido a escenarios de inseguridad jurídica y precarización del empleo.

En el sector público, se concluye que el uso reiterado de modalidades contractuales temporales, justificadas bajo argumentos excepcionales, afecta la confianza legítima de los trabajadores y desvirtúa el principio de estabilidad que debe regir la función pública. La ausencia de criterios uniformes para delimitar la excepcionalidad ha permitido que la discrecionalidad administrativa prevalezca sobre la tutela efectiva de los derechos laborales.

En el ámbito privado, si bien el régimen jurídico presenta particularidades, se evidencia que la apelación a circunstancias extraordinarias para justificar despidos ha reforzado la asimetría propia de la relación laboral. Esta práctica resulta incompatible con el carácter protector del Derecho del Trabajo y con la obligación constitucional de garantizar el contenido esencial del derecho al trabajo frente a decisiones arbitrarias del empleador.

La investigación confirma que el problema central no radica en la existencia de la figura de la excepcionalidad, sino en su utilización expansiva y carente de controles sustantivos. La normalización de la excepción en materia laboral debilita el modelo de Estado constitucional de derechos y justicia, al permitir que medidas extraordinarias se conviertan en mecanismos ordinarios de gestión del empleo.

Finalmente, se concluye que resulta imprescindible reconducir la figura constitucional de la excepcionalidad a su sentido original, mediante una interpretación restrictiva y garantista que priorice la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral. El fortalecimiento del control constitucional, la coherencia jurisprudencial y la adopción de criterios claros de motivación y proporcionalidad constituyen elementos esenciales para evitar la vulneración sistemática de derechos laborales bajo el pretexto de situaciones extraordinarias.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Bernal, C., y Lagos, F. (2022). Empleo público y excepcionalidad: riesgos para la estabilidad laboral. *Revista Iberoamericana de Derecho Administrativo*, 14(1), 159–180. <https://doi.org/10.32466/rida.2022.14.1.567>
- Bernal, C. (2021). Metodología de la investigación jurídica: fundamentos y técnicas. Universidad Externado de Colombia.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 18-21-IN/21. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencia No. 258-20-JP/22. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 141-22-JP/23. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 50-21-JP/21. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencia No. 34-22-IN/22. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 88-22-JP/23. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Cruz, M. (2024). Excepcionalidad y derechos sociales en el Estado constitucional. *Revista de Teoría Constitucional*, 7(1), 49–68. <https://doi.org/10.5565/rtc.2024.7.1.233>
- Gargarella, R. (2020). Constitucionalismo y erosión de los derechos sociales en contextos de excepción. *Revista Latinoamericana de Derecho Constitucional*, 11(2), 23–44. <https://doi.org/10.22201/rldc.2020.11.2.401>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, J. (2021). Excepcionalidad y flexibilización laboral en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo*, 8(2), 103–125. <https://doi.org/10.22201/rldt.2021.8.2.456>
- Ponce, L. (2020). La normalización de la excepción en el Estado constitucional. *Revista Iberoamericana de Derecho Constitucional*, 12(1), 45–62. <https://doi.org/10.34898/ridc.2020.12.1.321>
- Ramírez, D., y Cárdenas, M. (2023). Estabilidad laboral y discrecionalidad administrativa en el sector público ecuatoriano. *Revista de Derecho Público y Administración*, 15(1), 187–210. <https://doi.org/10.32719/rdpa.2023.15.1.789>
- Rojas, A. (2023). Flexibilización laboral y causales extraordinarias de despido. *Revista de Derecho del Trabajo Contemporáneo*, 9(2), 79–98. <https://doi.org/10.48102/rdtc.2023.9.2.712>
- Salgado, P. (2022). Excepcionalidad, proporcionalidad y derechos laborales en el Estado constitucional. *Revista de Derecho Constitucional Contemporáneo*, 5(2), 81–102.
- Salgado, P., y Nieto, A. (2024). Excepcionalidad constitucional y protección del trabajo en contextos de crisis. *Revista Andina de Estudios Jurídicos*, 6(1), 55–74. <https://doi.org/10.35648/raej.2024.6.1.912>
- Torres, F., y Andrade, S. (2022). La estabilidad laboral frente a las medidas excepcionales del Estado. *Revista Ecuatoriana de Derecho Constitucional*, 4(2), 121–145. <https://doi.org/10.29166/redc.2022.4.2.654>
- Uprimny, R. (2021). Estados de excepción y derechos sociales: una mirada crítica. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 27, 35–55.
- Vásquez, R., y Molina, E. (2021). El contenido esencial del derecho al trabajo en el constitucionalismo latinoamericano. *Revista de Estudios Constitucionales*, 19(2), 73–94. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002021000200073>