



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA

TEMA

**PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: ANÁLISIS
SOBRE LA APLICACIÓN DE CONTRATOS DE SERVICIOS
OCASIONALES**

TUTOR

MSc. KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA, AB.

AUTORA

DIANA DE LOURDES VELOZ RIVAS

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales.

AUTOR:

Veloz Rivas Diana de Lourdes

TUTOR:

MSc. Albornoz Parra Karelis del Rocío, Ab.

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Abogada

FACULTAD:

Facultad de Ciencias Sociales y
Derecho

CARRERA:

DERECHO

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2025

N. DE PÁGS:

91

ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho

PALABRAS CLAVE: Derecho Laboral, Funcionario Público, Norma de Trabajo, Derecho Constitucional.

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el estudio jurídico de la Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales, el termino precarización laboral se define como aquella situación que engloba las características de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en relación a la actividad laboral que nace del vínculo trabajador – empleador, nuestra legislación contempla la posibilidad de ingreso al sector público a través de una forma particular de contratación, esta es: el contrato de servicios ocasionales, mismo que fue creado con una finalidad en específico: contar con un talento humano para una necesidad *transitoria y no permanente*, no obstante las Unidades Administrativas de Talento Humano, desnaturalizan el objeto del contrato y lo utilizan a su buen entender.

Para sustentar nuestros asertos, se utilizó una metodología mixta, a través de la recolección de información de profesionales del derecho, a quienes se les realizo una pequeña entrevista que abarco preguntas directamente relacionadas con la temática y tema a visibilizar, así también, contamos con el otro lado de la moneda, la perspectiva de aquellos sobre los que recae las consecuencias de este fenómeno, servidores y ex servidores públicos que estuvieron relacionados con esta modalidad.

A través del uso de un enfoque exploratorio sustentado con los análisis y estudio doctrinal jurisprudencial, el presente trabajo de titulación concluyó que el inadecuado uso de esta curiosa modalidad contractual puede convertirse en lesiva y vulneratoria de derechos.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR: Veloz Rivas Diana de Lourdes	Teléfono:	E-mail: dvelozr@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	PhD. Adriam Camacho Domínguez Teléfono: 2596500 Ext. 250 E-mail: acamachod@ulvr.edu.ec Mgtr. Carlos Pérez Leyva Teléfono: 2596500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

1 TRABAJO DE TITULACIÓN DIANA DE LOURDES VELOZ RIVAS
FINAL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	5%	4%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.bnjm.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
2	www.elheraldo.com.ec Fuente de Internet	<1 %
3	Rodrigo Ivan Cuadrado Paredes, Jorge Santiago Vallejo Lara. "Infringement of public servants' rights in provisional appointments in Ecuador", Esprint Investigación, 2025 Publicación	<1 %
4	www.derechoecuatoriano.com Fuente de Internet	<1 %
5	repo.unlpam.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
8	Nelson Vinicio Yáñez-Chávez, Juan Carlos Erazo-Álvarez, Enrique Eugenio Pozo-Cabrera, Cecilia Ivonne Narváez-Zurita. "La regulación jurídica de la donación y trasplantes anatómicos del Ecuador desde una	<1 %
11	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Consejo Colombiano de Seguridad Trabajo del estudiante	<1 %

14	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.bausate.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	<1%
17	Submitted to Universidad De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
18	María Emilia Casas Baamonde. "Vulneración del derecho fundamental de huelga en servicios esenciales por la imposición gubernativa de servicios mínimos. Prescripción, y no caducidad, de la acción resarcitoria de la vulneración del derecho, ejercida frente a la empresa ante la jurisdicción social, desde la firmeza de la sentencia contenciosa anulatoria de los servicios mínimos.", Revista de Jurisprudencia Laboral, 2021 Publicación	<1%
19	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 9 (1993)", Brill, 1996 Publicación	<1%
20	repositorio.uc.cl Fuente de Internet	<1%
21	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
22	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 30 (2014)", Brill, 2016 Publicación	<1%

23	www.coalicionacceso.org Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.iberopuebla.mx Fuente de Internet	<1 %
27	Manuel Antonio Conde, Oscar A. Prada-Espinel, Kevin P. Pullaguari-Zaruma. "Comunicación gubernamental pre-covid de los presidentes hispanohablantes en Twitter", Universitas, 2021 Publicación	<1 %
28	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %
29	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 5 (1989)", Brill, 1992 Publicación	<1 %
30	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014 Publicación	<1 %

34	Submitted to Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Trabajo del estudiante	<1%
35	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 15 (1999)", Brill, 2002 Publicación	<1%
36	Adolfo Nicolás Balbín. "Discusiones en torno a la esencia del vínculo jurídico laboral", Derechos en Acción, 2017 Publicación	<1%
37	repositorio.unitec.edu Fuente de Internet	<1%
38	Javier Alejandro Cuestas Caza. "El Sumak Kawsay: entre el (post)desarrollismo occidental y la filosofía andina", Universitat Politecnica de Valencia, 2021 Publicación	<1%
39	Yinglong Qiu. "Futura Internacionalización de la educación superior en China y España en era pos-Covid-19: innovación, emprendimiento y competitividad", Universitat Politecnica de Valencia, 2024 Publicación	<1%
40	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004 Publicación	<1%
41	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%

42	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	revistapacha.religacion.com Fuente de Internet	<1 %
44	srv2.vanguardia.com.mx Fuente de Internet	<1 %
45	www.secretariasenado.gov.co Fuente de Internet	<1 %
46	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006 Publicación	<1 %
47	Carlos E. Gallegos-Anda. "Ecuador's "Good Living"", Brill, 2021 Publicación	<1 %
48	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
50	keenenh.gov Fuente de Internet	<1 %
51	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
52	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Apagado



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada **DIANA DE LOURDES VELOZ RIVAS**, declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación: **Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales**, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor



DIANA DE LOURDES VELOZ RIVAS

C.I. 0930307723

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales, presentado por la estudiante **DIANA DE LOURDES VELOZ RIVAS** como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADA**, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MSC. KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA, AB.

C.C. 0960348639

AGRADECIMIENTO

Al universo y toda aquella fuerza que existe y nos mueve día a día, pues gracias a ella que no me permitió desfallecer y levantó cuando sentí que no podía.

A mis padres Hugo y Olga, quienes nunca me limitaron, ni hicieron ver que existían imposibles, crearon un mundo perfecto enmarcado y enraizado en el conjunto de valores que fueron enseñados por los suyos, gracias por siempre apoyarme en todo lo que cruzaba por mi mente y que sentía podía hacer, gracias por nunca cortarme las alas y siempre ponerme los pies sobre la tierra.

A mis hermanos Fernando y Doménica, los seres más importantes en mi vida, por quienes me esfuerzo y trato de convertirme día a día en la mujer de quienes puedan sentirse orgullosos, gracias por amarme y estar para mí a pesar de todo.

A mis amigas, Caroline, Rafaela y Paula, quienes, con su amor, compañía y lealtad, me han demostrado que la vida es más bonita cuando tienes un círculo de mujeres, dispuestas apoyarte, empoderarte y sostenerte aun cuando las cosas se ponen difíciles.

A Daniel, que creyó, cree y sigue creyendo en mí desde el día uno, gracias por, apoyarme, nunca dejarme sola y ser mi amigo incondicional.

Gracias infinitas aquellos buenos docentes que dejaron en mí conocimientos, valores y enseñanzas, *gracias a ustedes por formar una nueva profesional*, les aseguro que no araron en el mar.

DEDICATORIA

“Soy el resultado de todos aquellos retazos de valores, enseñanzas y experiencias que dejaron en mí quienes se han cruzado un ratito por mi camino”

-Diana Veloz Rivas

Este trabajo de titulación está dedicado aquellos maestros de vida que, con su grano de arena, crearon y forjaron a la mujer y profesional que hoy escribe estas líneas.

De manera especial dedico esta tesis a mi padre Ab. Hugo Fernando Veloz Zavala, a quién me permito decirle que tiene aquí el fruto de su esfuerzo diario, materializado a través de lo que investigó su hija, su pastelera, su abogada, aquella que decidió seguir tus pasos en virtud del gran ejemplo que siempre vio en él, misma que reconoce que el camino aún es largo, pero que anhela con todo el corazón que siga presente y sea su guía incondicional.

A ti papito, todo mi respeto, amor y valía.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el estudio jurídico de la Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales, se entiende por el término *precarización laboral*, aquella situación que engloba las características de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en relación a la actividad laboral que nace del vínculo trabajador – empleador, nuestra legislación contempla la posibilidad de ingreso al sector público a través de una forma particular de contratación, esta es: el contrato de servicios ocasionales, mismo que fue creado con una finalidad en específico: contar con un talento humano para una necesidad *transitoria y no permanente*, no obstante las Unidades Administrativas de Talento Humano, desnaturalizan el objeto del contrato y lo utilizan a su buen entender.

Para sustentar nuestros asertos, se utilizó una metodología mixta, a través de la recolección de información de profesionales del derecho, a quienes se les realizó una pequeña entrevista que abarco preguntas directamente relacionadas con la temática y tema a visibilizar, así también, contamos con el otro lado de la moneda, la perspectiva de aquellos sobre los que recae las consecuencias de este fenómeno, servidores y ex servidores públicos que estuvieron relacionados con esta modalidad.

A través del uso de un enfoque exploratorio sustentado con los análisis y estudio doctrinal jurisprudencial, el presente trabajo de titulación concluyó que el inadecuado uso de esta curiosa modalidad contractual puede convertirse en lesiva y vulneratoria de derechos.

Palabras Claves: *Derecho Laboral, Funcionario Público, Norma de Trabajo, Derecho Constitucional*

ABSTRACT

The present research work has as its objective the legal study of labor precariousness in the public sector: analysis on the application of occasional service contracts, the term labor precariousness is defined as that situation that encompasses the characteristics of insecurity, uncertainty and lack of guarantee in relation to the labor activity that arises from the worker - employer bond, our legislation contemplates the possibility of entering the public sector through a particular form of contracting, this is: The contract of occasional services, which was created with a specific purpose: to have human talent for a transitory and not permanent need, however the Administrative Units of Human Talent, denaturalize the purpose of the contract and use it as they see fit.

To support our assertions, we used a mixed methodology, through the collection of information from legal professionals, to whom we conducted a short interview that included questions directly related to the topic and theme to be made visible, as well as the other side of the coin, the perspective of those on whom the consequences of this phenomenon fall, public servants and former public servants who were related to this modality.

Through the use of an exploratory approach supported by the analysis and study of doctrinal and jurisprudential doctrine, the present degree work concluded that the inappropriate use of this curious contractual modality can become harmful and violate rights.

Keywords: *Labour Law, Public Law, Constitutional Law, Workers.*

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	3
1.1 TEMA:.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	3
1.4 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.6 IDEA A DEFENDER.....	4
1.7 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL / FACULTAD.	4
CAPÍTULO II	5
MARCO REFERENCIAL	5
2.1 MARCO TEÓRICO:.....	5
2.1.1 Ecuador: Estado garantista de derechos fundamentales	5
2.1.2 Derecho al trabajo dentro de la esfera constitucional ecuatoriana	7
2.1.3 Principales distinciones entre las clases de trabajadores: público y privado	10
2.1.4 Los Servidores Públicos	11
2.1.5 Formas de ingreso al sector público en Ecuador.....	14
2.1.6 El Contrato de Servicios Ocasionales: evolución histórica y actualidad ...	16
2.1.7 Pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la desnaturalización del Contrato de Servicios Ocasionales.....	21
2.1.8 Precarización Laboral como consecuencia de la desnaturalización del Contrato de Servicios Ocasionales.....	23
2.1.9 Precarización Laboral vs Proyecto De Vida.....	26
2.1.10 Acceso a la justicia para la reclamación de derechos vulnerados	28
2.1.11 Justicia Constitucional	29
2.1.12 Justicia Contencioso Administrativa	34
2.2 MARCO LEGAL.....	36
CAPÍTULO III	44
MARCO METODOLÓGICO	44
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	44

3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA OBTENER LOS DATOS	45
3.3.1 Técnica Entrevista	45
3.3.2 Técnica Encuesta Formulario Google Forms.....	47
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
CAPÍTULO IV	50
PROPUESTA O INFORME.....	50
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	50
4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS.....	58
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CUADRO COMPARATIVO SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES SEGÚN LAS NORMATIVAS (VIGENTE Y POSTERIOR)	19
TABLA 2: ACCIONES DE PROTECCIÓN CONTRA ENTIDADES PÚBLICAS.....	32
TABLA 3 ENTREVISTAS A PROFESIONALES DEL DERECHO.....	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 PERMANENCIA DE SU CONTRATACIÓN	58
GRÁFICO 2 LAPSO LEGAL DEL CONTRATO	59
GRÁFICO 3 SOBRE EL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN.....	59
GRÁFICO 4 DISCRIMINACIÓN EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	60
GRÁFICO 5 ESTABILIDAD LABORAL	61
GRÁFICO 6 PRECARIEDAD LABORAL.....	62

INTRODUCCIÓN

Tener y desenvolverse en un ambiente laboral digno, enmarcado en condiciones propicias y adecuadas es la pretensión común del hombre, quienes sabemos que el trabajo dignifica y da valor anhelamos que esto suceda. En la antigüedad, los esclavos realizaban trabajos forzosos en pésimas condiciones, sin la posibilidad de oponerse o manifestar su inconformidad frente al conjunto de abusos que sufrían.

En el mundo actual ya no se contemplan formas de esclavitud, no obstante, quienes se denominan empleadores, han encontrado otras formas, -por más pequeñas que sean- de evitar otorgar y garantizar a sus trabajadores un ambiente y condiciones adecuadas para el desempeño de sus actividades.

La precarización laboral, es una de las nuevas formas en las que recaen los empleadores para volver inestable, inseguro e inadecuado el desarrollo de determinada actividad, en nuestro país la fuerza laboral se divide en privada y pública, y es sobre esta última que haremos referencia en esta investigación, puesto que se titula: Precarización Laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales., el legislativo contempla en el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, la posibilidad de contar con la contratación de un talento humano por un plazo no superior a dos años y que únicamente debe utilizarse para actividades de carácter transitorio y no permanente.

Pero que sucede cuando en la práctica visualizamos como las Unidades Administrativas de Talento Humano de las diversas entidades públicas, hacen caso omiso a las disposiciones establecidas en la ley, haciendo suscribir a un mismo trabajador varios contratos de esta clase, excediendo el tiempo máximo permitido y para actividades que, si suponen una permanencia en la institución, este fenómeno es denominado desnaturalización del contrato, pero no solo eso, la propia normativa indica que en caso de que esto suceda, la necesidad institucional se entenderá como permanente y en consecuencia lo correcto sería convocar a un concurso de méritos y oposición para que se otorgue un nombramiento al servidor ganador del mismo.

Son múltiples los procesos judiciales iniciados por ex servidores públicos que estuvieron contratados bajo esta modalidad, algunas ante la vía Contencioso Administrativa y otras mediante vía Constitucional.

El desarrollo del presente trabajo investigación parte de un estudio jurídico, doctrinario y crítico donde se pudo evidenciar que existe un latente problema relacionado con esta forma de contratación permitida en el sector público, las Unidades Administrativas de Talento Humano haciendo uso de sus facultades discrecionales, prerrogativas e ineficientes y, por su puesto el claro irrespeto a la norma expresa, la falta de auditorías por parte de las autoridad laboral y la ausencia de una normativa eficaz que regule y *-sancione de ser el caso-*, a estos departamentos, conlleva a que este selecto grupo de servidores públicos se le vulneren derechos fundamentales como lo son al trabajo, estabilidad, seguridad jurídica, salud, educación y demás, que, consecuentemente se transforma en precarización laboral.

Adicionalmente, se despliega en la presente investigación la perspectiva de varios profesionales del derecho especializados en esta área en específico, en cuanto a la parte humana, se encuestó a servidores y ex servidores públicos, quienes proporcionaron su postura acerca de este fenómeno.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Precarización laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de los contratos de servicios ocasionales.

1.2 Planteamiento del Problema:

El régimen laboral ecuatoriano, en lo que respecta el sector público se encuentra inmerso en un paradigma que se presume vulnera los derechos constitucionales de los funcionarios públicos, precisamente, hablamos sobre de una de las formas de contratación más comunes y utilizadas, esta es, el contrato de servicios ocasionales.

Son múltiples los procesos que se encuentran iniciados, en curso y resueltos dentro del sistema de justicia que han propuesto ex servidores públicos en contra de sus empleadores, muchos de estos se han llevado a cabo en vía ordinaria y otros en vía constitucional.

Esta investigación busca analizar las razones de omisión de requisitos que se encuentran contemplados en normas jurídicas previas, claras, públicas de la legislación ecuatoriana, por parte de las UATH, y como estas vulneran derechos constitucionales.

1.3 Formulación del Problema:

¿De qué manera los contratos de servicios ocasionales contribuyen a la precarización laboral en el sector público?

1.4 Objetivo General

Analizar la aplicación de la figura contractual de servicios ocasionales en el sector público de Ecuador con relación a la vulneración de derechos constitucionales establecidos en la carta magna ecuatoriana.

1.5 Objetivos Específicos

1. Evaluar el sistema de contratación dentro del sector público ecuatoriano, con énfasis en los contratos de servicios ocasionales.
2. Revisar los referentes teóricos y normativos relacionados con los contratos de servicios ocasionales y la precarización laboral en el sector público.
3. Examinar los fundamentos legales y casos específicos en los que la aplicación indebida de los contratos de servicios ocasionales ha resultado en la vulneración de derechos constitucionales de los servidores públicos.

1.6 Idea a Defender

La implementación de un sistema de auditoría permanente para la supervisión de los contratos de servicios ocasionales en el sector público, con participación de organismos independientes, garantizará la transparencia y el cumplimiento de las normativas laborales, reduciendo la precarización laboral y protegiendo los derechos de los trabajadores.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

Línea de investigación institucional: Sociedad civil, derechos humanos y comunicación

Línea de investigación de facultad: Derecho laboral, políticas públicas y seguridad social.

CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico:

2.1.1 Ecuador: Estado garantista de derechos fundamentales

El 28 de septiembre del año 2008, en respuesta a la voluntad del pueblo constituido por un 64% del total de la población, se aprobó y promulgó un nuevo texto normativo de carácter legal que en la actualidad continúa rigiendo al Ecuador. Dicho texto constitucional elaborado por la Asamblea constituyente en base de la participación de colectividades provenientes de cada uno de los sectores del país, tuvo como finalidad garantizar que todos y cada uno de los ciudadanos del territorio puedan desenvolverse en una sociedad justa, equitativa, igualitaria y con libertad.

Es por ello que la constitución consagro dentro de sus líneas aquellos instrumentos útiles y necesarios para establecer nuevas formas de convivencia social, en pro de la diversidad y armonía con el entorno, así también, se incluyó por primera vez el término *sumak kawsay*, palabra en quichua que significa *buen vivir*.

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible. (Asamblea Nacional - Registro Oficial 449, 2024, p. 7)

De acuerdo con Carranza (2022):

El hecho de que la Constitución, en su primera disposición, haya proclamado al Estado ecuatoriano como un Estado constitucional de

derechos y justicia, significa que su gobierno se convierte en un promotor activo para crear las condiciones necesarias indispensables que permitan el desarrollo integral del ser humano en sociedad (p.128).

En esta línea de pensamientos, es importante destacar que la autora nos expresa la declaración y responsabilidad adquirida por el Estado ecuatoriano que ratifica la misión primordial que debe tener todo órgano estatal: convertirse en un agente promotor activo y permanente de la creación de condiciones mínimas favorables que fortalezcan el desarrollo integral de los ciudadanos.

Para el Estado, los nacionales son el centro de la esfera constitucional, convirtiéndolos en los entes más importantes merecedores de oportunidades y garantías necesarias para lograr su correcto desenvolvimiento y, con ello, la creación de una sociedad armónica, próspera y segura para habitar.

Ahora bien, retomando la idea fundamental, el texto normativo, es decir, la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, se encuentra dividido en nueve títulos: “I) Elementos constitutivos del Estado; II) Derechos; III) Garantías constitucionales; IV) Participación y organización del poder; V) Organización territorial del Estado; VI) Régimen del desarrollo; VII) Régimen del buen vivir; VIII) Relaciones internacionales; IX) Supremacía constitucional” (pp.1-6).

El capítulo II, denominado Derechos, contiene el amplio catálogo de derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, visualizamos como aparece por primera vez en la historia de los textos constitucionales, los denominados derechos del buen vivir, los cuales a manera general son: derecho al agua, alimentación, ambiente sano, comunicación e información, cultura y ciencia, educación, vivienda, hábitat, salud, trabajo, y seguridad social.

Dichos derechos, se encuentran categorizados como fundamentales, sobre esto es importante recordar que Carranza (2022) detalla que “la expresión *derechos*

fundamentales hace referencia a aquellas cualidades o valores esenciales y permanentes del ser humano que son objeto de protección jurídica” (p.126).

La inclusión de derechos fundamentales dentro de la carta magna, es la clara ejemplificación de como un Estado puede salvaguardar, proteger y dotar a los habitantes del territorio, las garantías bases y necesarias para el correcto desarrollo humano. Derechos que se encuentran de la mano con los tratados y acuerdos internacionales de los que el Ecuador forma parte.

2.1.2 Derecho al trabajo dentro de la esfera constitucional ecuatoriana

Según Guamani (2024),

El Derecho Laboral, como disciplina jurídica fundamental, se rige como el guardián de los derechos y obligaciones que emergen de las relaciones entre empleadores y trabajadores, delineando un marco normativo que busca equilibrar los intereses de ambas partes y garantizar condiciones laborales dignas y justas (p. 6869).

Por su parte Balbín (2015) afirma que el derecho al trabajo es una rama jurídica que regula las relaciones del ser humano en el ámbito de sus labores; es decir la función como tal que desempeña en relación de dependencia, con consecuencias individuales y colectivas con el fin del progreso general del pueblo.

Históricamente, el Ecuador ha atravesado una serie de luchas y retos en relación a la reclamación sobre la explotación y precariedad del sector trabajador del país, dentro de esta lucha podemos resaltar acontecimientos importantes como la tan recordada masacre de Las Cruces sobre el Agua ocurrida el 15 de noviembre de 1922, además de las marchas, huelgas y paros de las diferentes organizaciones sindicales y grupos de trabajadores, hechos que surgieron, ante la ausencia de una normativa específica que regulara y garantizara de manera eficaz los derechos consagrados por el propio Estado, y que se encontraban ratificados en normativas internacionales.

El 13 de julio de 1925, fue creado el Ministerio de Trabajo, entidad estatal encargada del control del sector laboral en nuestro país., a partir de aquí, en los años venideros, surgieron una serie de cambios significativos para este gremio, mismo que empezaba a tener el reconocimiento y respeto ante la ley.

Como respuesta a las protestas realizadas por movimientos nacionales como internacionales que abogaban por mejoras en cuando a los trabajadores, trajo consigo que en el año 1938 se marcará como un hito importante dentro de nuestro país, la promulgación del primer Código Laboral, el cual, contenía una serie de derechos básicos fundamentales que debían tener los trabajadores, entre ellos se encontraban previstos: la regulación de la jornada laboral máxima, fijación de salarios, indemnizaciones en caso de terminación laboral y demás.

La Constitución de la República del Ecuador (2024), en su Art. 33, consagra el derecho al trabajo y lo define como:

La fuente de realización personal y base de la economía (...) mismo que respetara la dignidad de las personas y satisfacer el pleno cumplimiento a vivir una vida decorosa, a tener remuneraciones y retribuciones justas, así como el adecuado desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido (p.15).

El Art. 326 de la misma normativa legal, la cual indica que el derecho al trabajo se encuentra sustentado en los siguientes principios, de acuerdo con Bósquez (2024):

i) Obligación del Estado en impulsar el empleo pleno y erradicar el subempleo y el desempleo; ii) Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos; iii) Indubio Pro operario; iv) Proporcionalidad entre trabajo y remuneración; v) Ambiente adecuado de trabajo; vi) Reintegro al lugar de trabajo post accidente o enfermedad laboral; vii) Libertad de organización y asociación; viii) Transacción en material laboral; ix) Garantía del Estado para la contratación colectiva; x) Derecho a la huelga y al paro; xi) Prohibición de paralización de servicios públicos (pp. 26-27).

García (2019, como se citó en Guamani, 2024) indica que en concordancia con el Art. 326, que establece el derecho al trabajo digno como un derecho fundamental y reconoce la obligación del Estado de promover el pleno empleo y condiciones laborales justas y equitativas para todos los ciudadanos.

La Corte Constitucional del Ecuador en el ejercicio y práctica de sus atribuciones como máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia, mediante (Sentencia 093-14-SEP-CC, 2014), ha manifestado que:

El derecho al trabajo, es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional (p. 20).

De lo manifestado en líneas ut supra, observamos como el conjunto de antecedentes históricos que forman parte de la cronología referente al derecho laboral en el Ecuador trajo como resultado la garantía y reconocimiento por parte de la legislación ecuatoriana misma que fue plasmada en su carta magna, y normativa específica como lo es el Código del Trabajo, así como también es importante resaltar que se atendió al llamado de las colectividades y el legislativo creó una entidad específica la cual se encarga de la regulación, cumplimiento, y sanción en caso de controversias dentro de este ámbito, el Ministerio del trabajo actúa como ente estatal encargado de las funciones mencionadas en líneas anteriores.

Así lo asegura Velaña (2019):

Es así como el ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano establece y reconoce garantías con respecto al derecho al trabajo en todas las formas que esta pueda proclamarse, teniendo como finalidad la consecución de una vida digna a los ciudadanos estableciendo de este modo derechos y obligaciones conforme a lo proclamado por la ley (p. 20).

Reafirmamos que el derecho al trabajo dentro de la esfera constitucional ecuatoriana, se encuentra categorizada como una necesidad humana, partiendo

desde el principio de universalidad de derechos, contenido en normativas internacionales, las cuales reconocen y consagran este derecho como una prerrogativa inherente a todos los ciudadanos del territorio sin distinción alguna, desde el ejercicio de sus facultades, el Estado es el ente encargado de promover, proteger y crear políticas públicas que fomenten el respeto y salvaguardia de los derechos laborales contenidos en la ley, así mismo, será el órgano supervisor que otorgara facultades a través de sus entidades de control para el cumplimiento y regulación de las disposiciones y preceptos legales que este pudiera crear.

2.1.3 Principales distinciones entre las clases de trabajadores: público y privado

En Ecuador, se distinguen dos clases de trabajadores, los públicos, denominados servidores y los privados, pese a existir una brecha que los separa, estos gozan *-en su mayoría-* de los mismos derechos y obligaciones, los consagrados en la carta magna artículos 33 y 325, sin embargo, cabe bien mencionar aquellos factores diferenciadores:

Trabajadores del sector privado

El sector privado se encuentra conformado por el conjunto de actividades económicas independiente al Estado central, el cual es realizado por empresas, compañías, industrias de personas naturales, el marco normativo que rige esta relación, y que consagra derechos y obligaciones entre los trabajadores y empleadores de esta zona es el Código del Trabajo, dicha normativa legal incluye dentro de su codificación todos aquellos preceptos legales inherentes a esta población, en concordancia con la carta magna y respetando convenios y tratados internacionales, esta normativa es de real importancia para la práctica y ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

Trabajadores del sector público

El sector público está conformado por las independencias estatales, gubernamentales y pertenecientes al Estado central, los también llamados servidores o funcionarios públicos, se encuentran amparados por la Constitución de la República

del Ecuador (CRE); la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP); Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), además de las disposiciones en beneficio de los trabajadores contenidas en el Código del Trabajo, que pudieran aplicarse para esta población. A diferencia del sector privado, los trabajadores públicos cuentan con normativas específicas que regulan sus funciones, así como también les otorgan beneficios adicionales en pro de su bienestar laboral.

2.1.4 Los Servidores Públicos

Según Parra Gutierrez (2005), “es una persona natural, que presta servicios personales a una entidad del Estado, con el propósito de recibir una remuneración” (p.6).

La Ley Organica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (2005) vigente hasta agosto del 2010, definía al servidor público de la siguiente manera:

Art. 4.- Servidores comprendidos en el servicio civil. - El servicio civil ecuatoriano comprende: a) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos previstas en el artículo anterior; y, b) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones en instituciones del Estado en concordancia con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política de la República (p.2).

Mientras que, la Constitución de la República del Ecuador (2024) en su Art. 229, determina que: Son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público (p.32).

Velaña (2019), afirma que el servicio público “está conformado por personal humano, el mismo que debe tener una capacidad operativa, administrativa para la ejecución correcta dentro de un cargo público para cumplir los intereses de la población; protegiendo los intereses institucionales” (p.20).

De manera general, los servidores públicos constituyen aquel elemento de carácter primordial perteneciente a la organización administrativa, es el elemento humano encargado del desarrollo y cumplimiento de las diversas tareas administrativas, cumplimiento de políticas públicas y demás, los cuales deben basar su accionar en pro del beneficio de la colectividad en general.

Aquellos servidores que prestan sus servicios lícitos y personales para una entidad estatal, al igual que los trabajadores privados, poseen los mismos derechos irrenunciables e irrevocables consagrados en la carta magna, sin embargo, por el simple hecho de pertenecer al sector encargado de satisfacer las necesidades de la comunidad, el poder legislativo se vio en la necesidad de crear una normativa específica encargada de regular lo concerniente al servicio público, servidores y demás.

Para ello el 11 de agosto del año 2010, la Asamblea Nacional expidió la Ley Orgánica de Servicio Público misma que derogó a la anterior Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Ahora bien, la creación de la referida Ley Orgánica de Servicio Público (2024), tiene como objetivo “propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones...” (p.12).

En relación a los servidores públicos, esta normativa regula, define y contempla una serie de beneficios sociales adicionales a los derechos contenidos en la Constitución, entre estos podemos resaltar los siguientes establecidos en el Art. 23: Estabilidad laboral; Escalafón y promoción; Régimen de remuneraciones; Licencias y permisos; Capacitación y desarrollo profesional; Beneficios de jubilación y pensión.

En el Ecuador, los servidores públicos se encuentran reconocidos en la carta magna, además de que adicionalmente a los derechos que estos poseen por el simple hecho de ser trabajadores, poseen garantías adicionales en virtud de que estos son quienes sirven a la ciudadanía en general en su calidad de servidores estatales.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2024), en su artículo 1, precisa aquellos principios que rigen a este sistema: “se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación” (p.4).

La denominada estabilidad reforzada, se ve ejemplificada en diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional, así, dentro de la (Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020), se detalla que la garantía de la estabilidad reforzada implica:

...la permanencia en el lugar de empleo como medida de protección y se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en el marco de la atención prioritaria (p.6).

Ahora bien, la legislación otorga a este tipo de trabajadores garantías adicionales como la estabilidad laboral, que no es más que la obligación de permanecer en su puesto de trabajo de manera permanente y consecuentemente crear la denominada carrera administrativa.

Soto y Naranjo (2023), afirman que:

Además, es importante destacar la problemática existente en nuestro país en relación con la precaria situación de los servidores públicos, una situación que no cuenta con el respaldo de las autoridades. Como es ampliamente conocido, en su mayoría, los servidores públicos deben aceptar las condiciones laborales bajo las cuales prestan sus servicios, a pesar de que estas condiciones generen inestabilidad en el empleo, incluso cuando el propio Estado sea quien incumpla y no respete sus derechos (p.27).

En este sentido, sabemos que, a pesar de contar con un catálogo de garantías adicionales, en la práctica, no se llega a cumplir, y es ahí cuando nos percatamos que existe un inminente problema en cuanto a la situación de esta categorización de trabajadores.

2.1.5 Formas de ingreso al sector público en Ecuador

De acuerdo con Balda (2022), “el ingreso al servicio público forma parte de una categoría jurídica de rango, fuerza y valor constitucional, su ingreso, ascenso y promoción se realiza mediante concurso de mérito y oposición” (p.13).

De esta línea de pensamiento, debemos recordar que también existe un tipo de servidor público que es el elegido de manera popular, es decir, por voto, así mismo entran en esta categoría aquellos de libre nombramiento o remoción.

Como ha sido mencionado en párrafos ut supra, la conceptualización a cerca de quienes son los servidores públicos la encontramos en el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador (2024): “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (p.93).

El acceso al sector público se materializa a través de la emisión de un nombramiento o a su vez, de la suscripción de un contrato, acto de carácter administrativo que contiene y crea efectos jurídicos enmarcados en la voluntad unilateral por parte estatal, por un lado, la entidad pública necesita de un talento humano que cubra una vacante determinada, y por el otro, una persona que pasa a denominarse funcionario público y desempeñara sus servicios lícitos y personales, si acepta dicho cargo o suscribe el contrato. Este acto produce efectos jurídicos completos desde el momento en el que se expide.

El Art. 16 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2024) establece que: “para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora” (p.16).

En concordancia con lo establecido en el Art. 16 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público (2025), menciona que: “nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad

nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público” (p.5).

Es así como tenemos claro que para ingresar a laborar al sector público y ser considerado un servidor, debemos contar con la expedición de un nombramiento o, a su vez, suscribir un contrato, tal como se lo establecido en líneas superiores, este acto debe encontrarse autorizado por la correspondiente autoridad nominadora.

Ahora bien, La Ley Orgánica de Servicio Público (2024), en su Art. 17 menciona que las clases de nombramientos que existen son: permanentes; provisionales; de libre nombramiento y remoción; y, de periodo fijo. No obstante, el legislador ha obviado mencionar que otra forma de ingreso, que, si bien no es mediante nombramiento, posee mayor relevancia, estos son los contratos de servicios ocasionales, previstos en el Art. 58 de la norma *ibidem* y Art. 143 del Reglamento a la referida norma.

Es así como tenemos que el ingreso al servicio público podemos realizarlo a través de las siguientes formas:

Nombramientos permanentes: Se lo otorga posteriormente al funcionario declarado ganador de un Concurso de Méritos y Oposición, su finalidad es cubrir plazas vacantes existentes dentro de la entidad, posee enraizados los principios estabilidad indefinida y posibilidad de crear carrera administrativa.

Nombramientos provisionales: Otorgado a determinado funcionario para cubrir del puesto/plaza de los servidores que: hayan sido suspendidos de sus funciones o destituidos; se halle en goce de licencia sin remuneración; aquel que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante; ocupen puestos comprendidos en la escala de nivel jerárquico superior; de prueba, dado a quien ingreso a la entidad pública o quien fue ascendido.

Nombramientos de libre nombramiento y remoción: Aquellos expedidos con la finalidad de que servidores que tengan nombramientos permanentes ocupen

puestos de direccionamiento político, son funcionarios que por su nombramiento gozan de haber sido designados por una autoridad superior en razón al nivel de confianza que este le tenga.

Nombramientos de periodo fijo: Como su nombre lo indica, son aquellos que poseen temporalidad determinada, únicamente por un periodo establecido en el propio nombramiento.

Contrato de servicios ocasionales: Contrato que se haya investido de los principios y características que posee cualquier otro, nace de un acuerdo de voluntades que crea obligaciones de carácter jurídico, es celebrado entre una entidad pública y un ciudadano en goce de sus capacidades. En esencia, fue creado para satisfacer, atender, cumplir o suplir necesidades temporales no permanentes., como por ejemplo proyectos de duración no mayor a 2 años.

Pues bien, habiendo conceptualizada cada una de las formas de ingreso al sector público, teniendo una visión más global acerca de este acápite, el caso de nos ocupa o el tema central objeto de esta investigación es el contrato de servicios ocasionales, sobre este, hemos resaltado lo investigado en el párrafo siguiente.

2.1.6 El Contrato de Servicios Ocasionales: evolución histórica y actualidad

Según Barrera (2020):

Los contratos de servicios ocasionales en el sector público han sido utilizados por muchos años, constituyéndose en una figura complementaria aplicada para atender actividades de la administración pública que no son permanentes, pues se tratan de necesidades temporales, eventuales, ocasionales u accidentales que requieren de uno o varios servidores públicos que las solventen (p.43).

En su artículo, esta autora menciona que de manera inicial esta figura de contratación, se llamaba *Contrato de Servicios Personales*, y en la publicación del Registro Oficial Nro. 184, de fecha 6 de octubre del año 2003, la nueva Ley Orgánica

de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), y en su reglamento, dio un cambio trascendental y otorgó el nombre, con la que se conoce hasta la actualidad, esto es: *Contrato de Servicios Ocasionales*.

La Ley Organica de Servicio Civil y Carrera Administrativa del 2003 (2005), específicamente en el Art. 19 esta modalidad contractual, y, la definía como:

la prestación de servicios ocasionales por contrato se regirá por las normas de esta Ley y su reglamento. El personal que labora en el servicio civil, bajo este régimen, tendrá derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el servicio civil en general (p.4).

Mientras que, en la Sección III, del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (2005), disponía en su Art. 20, que para la suscripción de contratos de prestación de servicios ocasionales, se debía tener informe favorable por parte la de la Unidad Administrativa de Homologación de Remuneraciones del Sector Público (UAHRS), dicho informe, debía tener la justificación de **necesidad** de trabajo temporal y la certificación de cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSCCA, así mismo, debía tomarse en cuenta la existencia de recursos económicos suficientes para cubrir dicha partida de carácter especial, con la seguridad de que la misma no implique un aumento en la masa salarial aprobada.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2024), en su art. 58, detalla lo siguiente:

La suscripción de contratos de servicios ocasionales, será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de recursos económicos para este fin (pp.32-33).

Cabe destacar que el articulo antes descrito, no se haya alejado a la realidad del de lo dispuestos en la hoy derogada LOSCCA, pues en esencia ambos se establecen que: i) es un tipo de contratación que tiene una finalidad en específico: la

necesidad de un talento humano para la ejecución de actividades transitorias y no permanentes; ii) dispone que dicha necesidad debe encontrarse debidamente justificada por la autoridad correspondiente.

Ahora bien, el Art.143 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (2025), detalla:

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución (p.29).

Como ya se mencionó anteriormente, el tiempo máximo de duración de esta modalidad de contractual no puede ser superior a un periodo de dos años, tal y como lo determina el Art. 143 inciso segundo, del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (2025), que manifiesta:

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta un año y no podrá ser prorrogado salvo los casos (sic) establecidos en la Ley. Una vez superado el plazo, se entenderá como necesidad institucional permanente lo que conllevará la respectiva creación del puesto, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante un ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar por necesidad institucional (pp.28-30).

Ahora bien, además el articulado también menciona que, si se necesitara dicho puesto de carácter permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano, deberá planificar la creación del cargo, mismo que será ocupado mediante el respectivo concurso de méritos y oposición.

Tabla 1: Cuadro comparativo sobre los Contratos de Servicios Ocasionales según las normativas (vigente y posterior)

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento (LOSCCA 2005)	Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento (LOSEP 2010)
¿Para que fue creado? Para satisfacer necesidades institucionales	¿Para que fue creado? Para la satisfacción de necesidades institucionales no permanentes
¿Quién lo autoriza? La Unidad de Recursos Humanos (UAHRS), en calidad de autoridad nominadora, previo a la presentación de informe motivado en el cual debe justificar la existencia de recursos económicos suficientes y una partida especial, sin que se afecta la masa salarial del presupuesto institucional aprobado y la certificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSCCA.	¿Quién lo autoriza? La Unidad de Administración del Talento Humano (UATH), previo a la presentación del informe motivado y favorable, que debe justificar la existencia de la partida presupuestaria y la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP, así como también la existencia de los recursos económicos disponibles contemplados en la partida presupuestaria, mismo que no impliquen aumento en la masa salarial aprobada.
Contenido del contrato Lugar y fecha de celebración; comparecientes; antecedentes; objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir y la especificación de los productos a entregar; la remuneración pactada (de acuerdo a la escala de servidores permanentes); certificación de disponibilidad y partida presupuestaria correspondiente; y, el dictamen favorable emitido por la Unidad de Administración de Recursos Humanos.	Contenido del contrato Lugar y fecha de celebración; Nombres de los comparecientes; antecedentes, objeto del contrato; descripción de las actividades a cumplir; plazo de duración; remuneración pactada; certificación de disponibilidad y partida presupuestaria correspondiente; el dictamen favorable emitido por la UATH; y, la determinación de que el mismo por su naturaleza pueda darse por terminado en cualquier momento.
Plazo máximo de duración El correspondiente al tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no admitía renovación en el siguiente ejercicio fiscal y prohibía participar en el concurso de méritos y oposición.	Plazo máximo de duración Doce meses o hasta la finalización del ejercicio fiscal en curso, solo puede ser renovado únicamente por 12 meses más, superado el plazo, se entiende la necesidad institucional como permanente, lo que llevará a crear el puesto para lo cual la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición.
Terminación del contrato Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanente; e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; f) Destitución; y, g) Muerte.	Terminación del contrato Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte.

Fuente: LOSCCA (2005); LOSEP (2010)

Elaborado por: Veloz (2025)

Si bien es cierto, la norma establece que este tipo de contratación no genera estabilidad de ningún tipo, pese a estar en relación de dependencia y tener el derecho a percibir beneficios económicos y demás, iguales a los servidores que poseen nombramientos y que son parte de la carrera administrativa.

Pero, ¿Qué sucede cuando la entidad pública excede el tiempo de contratación del servidor contratado? ¿Cuál es el procedimiento legal que debe seguir la Unidad Administrativa de Talento Humano?

Pues bien, la propia normativa nos explica que en caso de que se necesitara la contratación posterior al plazo de vigencia de un trabajador que haya sido contratado bajo esta modalidad, se tendrá que llamar al correspondiente Concurso de Méritos y Oposición para otorgar el correspondiente nombramiento en caso de que se gane el mismo.

En el mejor de los casos, los contratos duran el tiempo permitido y en caso de que se necesite que un funcionario cubra dicho puesto, porque este ha pasado a convertirse de temporal a permanente, se convocará a Concurso Público de Méritos y Oposición donde ganara aquel funcionario que obtenga el mayor puntaje, y se hará merecedor del Nombramiento Definitivo.

¿Qué sucede cuando se da la desnaturalización del contrato?, pues bien, para comenzar adentrarnos a este ámbito, debemos definir qué se entiende por desnaturalización, según la Real Academia Española (2024), es alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo, mientras que, Casado (2009), nos dice que es la alteración de la naturaleza de una cosa.

La acción de desnaturalizar algo, comprende perturbar la naturaleza para lo cual fue creada determinada cosa, en el caso que nos ocupa, desnaturalizar un contrato de servicios ocasionales, vendría siendo el acto que comete la autoridad competente, cuando comete un yerro jurídico, que no es más que inobservar las disposiciones legales, no realizar el procedimiento adecuado y usar de manera indebida este tipo de contratación, podríamos decir que -a conveniencia de la entidad pública-.

Bajo esta línea de pensamientos, podemos concluir con el siguiente resumen: históricamente, el contrato de servicios ocasionales ha sido utilizado para el desempeño de actividades transitorias y no permanentes, he ahí su naturaleza, la ocasionalidad, al haberse creado con esa finalidad, quienes ostentan cargos bajo esta modalidad, gozan de garantías y beneficios como cualquier servidor público permanente. Dicha contratación puede ser utilizada hasta un máximo de 24 meses, puesto que, pasado este plazo, se entiende que dicho cargo ya no es ni momentánea, y mucho menos no permanente, por lo que el procedimiento adecuado a realizarse,

es la apertura y llamamiento a concurso de méritos y oposición con la finalidad de otorgar un nombramiento permanente a el servidor que se declare como ganador, y con esto, pueda empezar a formar parte de la carrera administrativa, obtener estabilidad, entre otras.

Sin embargo, en la práctica conocemos que difícilmente las UATH, realizan el procedimiento a seguir, y nos encontramos con trabajadores que han estado contratados bajo la misma figura desde hace más de 10 años, lo que trae consigo la desnaturalización del objeto para el cual fue creado el contrato, vulnerando derechos fundamentales de estos trabajadores, como lo son; el trabajo, estabilidad laboral, seguridad jurídica, entre otros.

2.1.7 Pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la desnaturalización del Contrato de Servicios Ocasionales

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 429 de la Constitución de la República del Ecuador (2024), la Corte Constitucional es: “el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia” (p.156).

En el uso de sus atribuciones, la Corte Constitucional a través de sus autoridades, es la encargada de ejercer el control de constitucionalidad de aquellas normas conexas que llegan a su conocimiento, busca con esto garantizar y priorizar la unidad, coherencia y simplificación del ordenamiento jurídico, con sus análisis, busca identificar y eliminar -dentro de lo posible-, todo tipo de incompatibilidad normativa que pueda existir entre el texto constitucional y demás disposiciones, leyes que se encuentren en concordancia con la misma.

A cerca de la desnaturalización del contrato de servicios ocasionales, este órgano jurisdiccional, ha emitido varios pronunciamientos, sin embargo, en el caso que nos ocupa, haremos mención a unos cuantos:

Sentencia Nro. 048-17-SEP-CC, dentro del caso Nro. 0238-13-EP, de fecha 22 de febrero de (2017), detalla que:

La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público, cuyo objeto es cubrir una emergente necesidad institucional, precautelando de esta manera el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficacia y eficiencia. Así, la dilación de la necesidad institucional sobre el tiempo que establece la ley para la duración de los contratos ocasionales y para su renovación evidencia la necesidad estable del trabajo realizado y la consecuente responsabilidad de la institución pública de convocar a un concurso de méritos y oposición para seleccionar a la persona que cubra el cargo que se requiere (p.22).

¿Cómo ocurre la desnaturalización?

Uno de los acápites de la sentencia descrita en líneas anteriores, sobre ese fenómeno establece:

...la desnaturalización de la temporalidad del contrato de servicios ocasionales mediante la suscripción de varios contratos ocasionales de forma sucesiva e ininterrumpida, no constato la existencia de una necesidad institucional transitoria, a *contrario sensu*, se evidencio una relación laboral constante, generando como consecuencia una expectativa labora continua en la beneficiaria (p. 22).

Así mismo, mediante Sentencia Nro. 004-18-SEP-CC dentro del caso Nro. 0664-14-EP de fecha 3 de enero de (2018) la Corte Constitucional, detalla que esta desnaturalización ocurre cuando:

...la institución pública extendió la relación laboral más allá de lo establecido en la disposición contenida en el inciso segundo del Art. 58 de la LOSEP, evidenciando la necesidad estable y continua del trabajo realizado por la accionante. Es decir, incumplió el plazo determinado en el inciso segundo del Art. 58 de la LOSEP; y, por lo tanto, la entidad pública desnaturalizó el contrato de servicios ocasionales (p.32).

La desnaturalización ocurre cuando la entidad estatal celebra contratos de manera consecutiva e ininterrumpida con el mismo servidor por un plazo superior al legalmente establecido, esto, como señalamos, ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional, acerca de esto, llama a nuestra atención la siguiente pregunta: ¿Cómo esta desnaturalización atenta contra los derechos de los servidores y da como resultado que el empleador pueda recaer en la figura de la precarización laboral?

2.1.8 Precarización Laboral como consecuencia de la desnaturalización del Contrato de Servicios Ocasionales

La precarización laboral es aquella situación que engloba las características de inseguridad, incertidumbre y falta de estabilidad en relación a la actividad que nace del vínculo trabajador – empleador. En relación a este concepto, el sitio web del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2022): lo define como “la precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales” (s.p).

De manera más generalizada Carrión y Soria (2023), en su artículo científico concluyen que solo el 20% de la población trabajadora de nuestro país tiene un trabajo acorde a los preceptos legales y demás normativa vigente en nuestro país (p.82).

De lo antes definido, analizamos que la precarización laboral es aquella figura que en definitiva es atentatoria contra los derechos fundamentales de los servidores públicos, ¿por qué?, porque a pesar de haber suscrito un contrato el cual contiene obligaciones y DERECHOS que deben ser cumplidos probamente por ambas partes, en la práctica, el uso inadecuado que se le ha venido dado a esta figura trae como consecuencia el miedo, duda o incertidumbre del servidor, porque si bien es cierto, estos gozan de los beneficios adicionales por ser trabajadores del Estado, sin embargo, el legislador al permitir, no regular y peor aún SANCIONAR de acuerdo a lo establecido en la norma, omite deliberadamente otorgarle un derecho que va

relacionado y que es fundamental dentro de la esfera y finalidad de la administración pública: la estabilidad.

De acuerdo con Peñafiel y Maldonado (2022) “las personas contratadas en instituciones públicas y privadas que prestan servicios profesionales, lícitos y personales, viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional estabilidad laboral, causándoles así un problema social, económico y también de carácter psicológico ...” (p.15).

Como ya fue mencionado, la desnaturalización ocurre cuando las Unidades Administrativas de Talento Humano hacen caso omiso a lo dispuesto en la normativa legal vigente, y renuevan consecutivamente este contrato con el mismo trabajador por más de dos años, esta situación SI constituye una forma de precarización laboral, toda vez que, los trabajadores cada vez que son llamados a suscribir un nuevo contrato, acuden al sitio con temor, temor porque no saben si hoy lo renovaron y mañana lo dan por terminado, o peor aún, si luego después de la terminación del mismo, será renovado.

En el ejercicio de sus atribuciones la Corte Constitucional mediante Sentencia 296-15-SEP-CC, dentro del caso Nro. 1386-10-EP, de fecha 09 de septiembre de (2015), dentro de una Acción Extraordinaria de Protección presentada por un servidor público que fue separado de sus funciones y mantuvo esta contratación de manera desmedida, dispuso lo siguiente:

En tal sentido, el contrato de servicios ocasionales está supeditado al ejercicio fiscal y por ello es transitorio, temporal, y puede ser renovado una sola vez de conformidad con lo dispuesto la actual Ley Orgánica de Servicio Público. Por su naturaleza entonces, **constituye un contrato laboral precario** que no genera estabilidad laboral ni implica el ingreso a la carrera administrativa del servicio público mientras dure la relación contractual (p.11).

Así mismo, la Sentencia 048-17-SEP-CC, caso Nro. 1386-10-EP, de fecha 22 de febrero de (2017), de un caso de similar naturaleza y características, la Corte Constitucional determino que tener a un trabajador contratado por esta modalidad por

un tiempo superior a un año, evidencia de manera clara la necesidad institucional de ese cargo que este ocupando. Así mismo, la corte categoriza a estos contratos como dolosos, atentatorios a los derechos laborales y que constituyen una forma de precariedad laboral para quienes surtan efectos.

Es fácil dilucidar porque no existe un reclamo adecuado por parte de los trabajadores, pues en el sector privado conocemos que se asocian por grupos, e incluso se sindicalizan con la finalidad de obtener mayores beneficios y hacer respetar y valer sus derechos, pero, ¿Qué pasa en el sector público?, al encontrarse inmerso el Estado ecuatoriano a través de sus autoridades que consideran tener toda la potestad para hacer y deshacer a su antojo, contravenir a la ley y demás, conllevan a que este selecto grupo de servidores públicos se conformen con ese contrato y callen lo que en realidad consideran y es el procedimiento adecuado a seguir, dicho en otras palabras, no hacen valer sus derechos por lo que en consecuencia pueda suceder si alzan su voz.

En la práctica nos topamos con contratos de servicios ocasionales para puestos administrativos, como asistentes, secretarias, contadoras y demás, inclusive hasta para técnicos de planta, en este sentido, y tomando la finalidad que le otorgo el propio legislativo: la ejecución de actividades transitorias y no permanentes, le preguntamos a las UATH: ¿Es acaso una asistente, secretaria o contadora un puesto de trabajo transitorio? ¿Necesitas esa ayuda únicamente por dos años?, así se contrate a un servidor distinto, la ley establece que no podrán ser contratado ni el mismo, ni uno nuevo que supla el puesto del anterior.

La esencia de este análisis y resultado es claro: el abuso y aprovechamiento de poder por parte del empleador, puesto que, de manera dolosa utilizan esta figura contractual a sabiendas de su posición de superioridad ante un trabajador indefenso que lamentablemente debe conformarse con esta condición, ahora sí que poniendo en una balanza: ¿Tener un trabajo precario o no tener trabajo?

En Ecuador el tema de la precariedad laboral no es nuevo, todos conocemos y hemos sido testigos del compañero, amigo, conocido que tiene una situación laboral alejada de la realidad, la mayoría de personas quieren formar parte de la función

pública por muchas razones, entre ellas la estabilidad, que, producto de esta investigación la denominamos falsa, ¿Por qué falsa?, porque pese a contar con garantías constitucionales, internacionales y sin número de preceptos legales, la condición inadecuada que se les brinda a los trabajadores cuando los hacen suscribir de manera desmedida este tipo de contratación, hace que determinemos y le demos fuerza a esa denominación.

Es por esto por lo que según Carrión Guerra (2024) “la precarización laboral es considerada como un fenómeno multidimensional, porque se va tomando nuevos modelos para la explotación y evasión de responsabilidades patronales, generando en los servidores públicos incertidumbre sobre su estabilidad laboral” (s.p).

2.1.9 Precarización Laboral vs Proyecto De Vida

En la esfera jurídica, sobre todo en la laboral, el proyecto de vida de una persona, nace en relación a distintos ejes, el psicológico, económico, social, entre otros. El primero hace alusión al empoderamiento y estabilidad mental que se pueda tener. Así mismo, comprendemos por eje social, aquellas relaciones interpersonales que se llega a tener con sus semejantes durante toda la vida, finalmente en cuanto al económico es parte de los ingresos monetarios de cada individuo.

Debemos tener en cuenta que estos ejes se fusionan y juntos forman parte de un aspecto de suma importancia de cada uno de nosotros, el denominado: proyecto de vida.

Así lo afirma el Ab. Eduardo Medina en su Tesis (2021),

...vamos configurando la necesidad de cuestionar y transformar, de decir al ser cesados de sus funciones, dejamos una familia en la vulnerabilidad lo que quizás muchos intentaron en diversas teorías, doctrinas, pero han existido muchas exigencias por parte de los servidores públicos por su estabilidad, suele ser muy común definir el futuro de cada servidor, detrás de un escritorio, no es tan fácil alejar esta realidad social, del derecho, es un tema sensible, suele afectar incluso

en lo emocional al ver en que terminan familias que se han quedado sin trabajo (p.70).

El tan anhelado proyecto de vida de estos funcionarios, se ve afectando cuando al desnaturalizar su contrato, y ante la ausencia de un adecuado procedimiento que, de cumplimiento con lo dispuesto en la norma, le impiden de acceder a crecer profesionalmente en su entorno laboral, lo que trae consigo la vulneración de sus derechos fundamentales, como lo son el trabajo, estabilidad laboral, educación, salud, puesto que el proyecto de vida comprende un todo, y no esta intrínsecamente ligado con la individualidad del trabajador, si no también -de ser el caso-, con los suyos.

Pues bien, la afectación al proyecto de vida, tiene lugar cuando este trabajador no puede pensar más allá de, ¿Por qué? Porque sabe que su situación es incierta, y esta incertidumbre le impide desarrollar planes importantes no solo para ellos, sino también para su familia.

¿Qué pasa con la persona que no puede acceder a créditos para financiar un hogar, vehículo o inclusive estudios superiores?, y no solo eso, ¿Qué pasa con aquel que tiene bajo su cuidado a un familiar con enfermedad catastrófica o con discapacidad? ¿Quién cuida de los pensamientos intrusivos de este trabajador?, que día a día se despierta no sabiendo si mañana le comunicarán mediante correo electrónico el cese de sus funciones o la no renovación de su contrato..., ¿Dónde queda el empeño, esmero y esfuerzo que entrego durante varios años a dicha entidad?

El mismo autor señalado en párrafos *ut supra*, menciona:

El derecho al trabajo es uno solo, porque al poner nuestra fuerza de trabajo ya sea física e intelectual, estás dando tus esfuerzos para conseguir la producción de un bien o la satisfacción de una necesidad imperiosa, el trabajo dignifica al hombre, es fuente del desarrollo personal, profesional, no distingue entre servidores públicos y privados, es una esencia natural del ser humano, el trabajar para vivir, para comer, para salir del analfabetismo, para su familia, en conclusión el

trabajo debe ser garantizado, debe mantenerse protegido por todas las legislaciones y por la legislación ecuatoriana. (p. 57)

Partimos de la idea central de que este es un fenómeno que tiene como consecuencia una serie de eventos, puesto que el derecho principal que se vulnera es el del trabajo, y este trae consigo severas afectaciones.

El título de este epígrafe es precarización laboral vs proyecto de vida, no obstante, no existe un versus, lo correcto sería que el uno es consecuencia del otro.

No obstante, la idea central se comprende y es que producto de la desnaturalización de esta modalidad y consecuentemente la cesación de funciones, afecta de manera evidente al trabajador, pues al no otorgarle seguridad jurídica en virtud de su condición, se entiende que su relación laboral fue precaria en todo sentido, que esta vulneró derechos fundamentales y posteriormente no permite que se cumpla con lo planeado o anhelado.

2.1.10 Acceso a la justicia para la reclamación de derechos vulnerados

Para comenzar a desarrollar este epígrafe, cabe transportarnos y conceptualizar ¿Qué es el derecho de acción? a breves rasgos, Marinoni (2008), dice que “el derecho de acción es el derecho a la efectiva y real viabilidad de la obtención de la tutela del derecho material” (s.p).

Por su parte Matheus López (1999) indica que “la acción es un poder jurídico constituida para una situación jurídica abstracta y potencial, reconocida a todos los sujetos o a determinadas categorías de sujetos en orden a la satisfacción de un interés, propio o ajeno, jurídicamente relevante” (pp.768-769).

El derecho de acción no es nada más que la facultad que posee una persona para acudir a solicitar que a través de la justicia se subsane, otorgue o resuelva determinado conflicto u situación que se encuentre violentando sus derechos e intereses.

Ecuador al ser un estado constitucional de derechos y justicia, otorga este derecho a todos los ciudadanos de su territorio, así lo estipula la Constitución de la República del Ecuador (2024), en el capítulo octavo, sobre los Derechos de protección:

Art. 75: toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley (p.31).

2.1.11 Justicia Constitucional

El ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla la justicia de carácter constitucional, la cual, se encuentra destinada en garantizar y proteger los derechos fundamentales contemplados en la carta magna, así como aquellos que han sido ratificados mediante tratados internacionales.

Incluye las garantías constitucionales, que son todas aquellas acciones que puede proponer una persona que sienta se le están vulnerando sus derechos fundamentales, entre ellas, se incluyen: acción de protección, acción de habeas corpus, acción de habeas data, acción de acceso a la información pública, y la acción por incumplimiento.

Cabe destacar que, para normar y regular el procedimiento en este tipo de acciones, el legislativo creó la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Ahora bien, partiendo de lo general a lo específico, como ha sido mencionado en varios acápite de esta investigación, la desnaturalización de contratos de servicios ocasionales, vulnera derechos fundamentales contenidos en la carta magna, tales como: el derecho al trabajo, estabilidad laboral, seguridad jurídica, igualdad material y no discriminación, teniendo en cuenta esto, lo idóneo, permitido y que se realiza en la práctica es la interposición de una Acción de Protección.

Cabrera-Ochoa y Guerra-Coronel (2024), sobre los antecedentes de la Acción de Protección detallan:

Antes llamada acción de amparo, se consagró constitucionalmente por primera vez en el Ecuador en 1967 en el artículo 28 Derechos garantizados en su numeral 15 de la Constitución de aquel año, al respecto se manifestaba que el derecho a demandar el amparo jurisdiccional contra cualquier violación de las garantías constitucionales, sin perjuicio del deber que incumbe al Poder Público de velar por la observancia de la Constitución y las leyes (p.419).

Por su parte la Declaración Universal de los Derechos humanos (1948), en su Art. 8, dispone que: “toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley” (p.2).

De acuerdo con lo previsto en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador (2024) y Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la Acción de Protección tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos, pudiendo interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial en concordancia con el Art. 41 de la norma ibidem, la cual establece la procedencia de la misma: en contra de todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio.

La Acción de Protección es reconocida dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, nacida como respuesta de la necesidad de poder acceder a la justicia mediante un mecanismo de fácil acceso para precautelar y tutelar la integridad de aquellos derechos fundamentales que se estarían siendo violentados.

Para Cabrera Ochoa y Guerra Coronel (2024),

Se la reconoce como un proceso de conocimiento y ya no cautelar, como años atrás fue concebida, es ahora de índole declarativo y no residual,

que implica que no sea residual, pues no es más que no se puede exigir el agotamiento de otras vías o recursos para poder plantear una acción de protección, esto ha significado un progreso en la protección de las personas y demás sujetos de derecho (p. 420).

Es decir, a diferencia de la justicia ordinaria, la justicia constitucional no admite el agotamiento de otras vías -en caso de que las hubiere-, previo a interponerla, puesto que su naturaleza es proteger derechos fundamentales que presuntamente pudieran estarse violentado, dentro del tratamiento judicial, la acción de protección la puede conocer cualquier juez ordinario, ya que, como conocemos, la norma expresa que todos los jueces sin importar su grado, nivel o materia, son aptos para ejercer la justicia constitucional, así mismo, dado su alta complejidad, es de carácter especial y debe ser tomada como prioridad.

Retomando la idea principal, profesionales del derecho han usado esta figura para la reclamación de los derechos vulnerados a trabajadores quienes han estado sometidos a esta problemática

Haciendo uso del Sistema Electrónico de Trámites Judiciales de la Función Judicial, desglosaremos la siguiente tabla donde podrá visualizarse acciones de esta índole, en las cuales el juzgador ha declarado con lugar la acción de protección y en consecuencia la violación de derechos constitucionales:

Tabla 2: Acciones de Protección contra Entidades Públicas

Nro. Proceso	Unidad Judicial	Entidad Pública Demandada	Decisión
09201-2022-00153	<p>Primera Instancia: Unidad Judicial Norte 2 De Familia, Mujer, Niñez Y Adolescencia;</p> <p>Segunda Instancia: Sala Especializada De Lo Penal, Penal Militar, Penal Policial Y Tránsito De La Corte Provincial De Justicia De Guayas</p>	<p>Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional De Electricidad CNEL EP</p>	<p>Primera Instancia: Declarada sin lugar fundamentando que existen vías judiciales claras y específicas para impugnar estos actos administrativos (terminación de contrato).</p> <p>Segunda Instancia: Acepta el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante, Revoca la Sentencia de primera instancia y Declara la vulneración derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y derechos de las partes; y, a la seguridad jurídica, ordena se repare integral y económicamente a la accionante.</p>
09209-2023-03200	<p>Unidad Judicial De Familia, Mujer, Niñez Y Adolescencia Norte Con Sede En El Cantón Guayaquil, Provincia Del Guayas</p>	<p>Empresa Pública Municipal de Tránsito y Movilidad de Guayaquil EP</p>	<p>Admite la Acción de Protección, declarando la violación de sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica y Derecho al Trabajo; ordena el reintegro a su puesto de trabajo, la realización del concurso de méritos y oposición correspondiente, en el término de 10 días, y la cancelación de las remuneraciones y demás beneficios legales que le corresponde a partir de la notificación de desvinculación hasta su reintegro</p>
09332-2023-14275	<p>Unidad Judicial Civil Con Sede En El Cantón Guayaquil</p>	<p>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil</p>	<p>Declara con lugar la demanda planteada por haberse vulnerado el derecho a la seguridad jurídica, y al trabajo, ordena como medida de reparación el reintegro a su puesto de trabajo hasta que se realice el respectivo concurso de méritos y oposición; el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta que se produzca su efectivo reintegro y los beneficios sociales dejados de percibir.</p>
09281-2022-00006T	<p>Primera Instancia: Unidad Judicial De Garantías Penales Con Competencia En Delitos Flagrantes De Guayaquil;</p> <p>Segunda Instancia: Sala Especializada De Lo Laboral</p>	<p>Consejo De La Judicatura</p>	<p>Primera Instancia: Declara la procedencia de la Acción de Protección por haber vulnerado los derechos a la seguridad jurídica, al trabajo y a la igualdad y no discriminación, se dispone dejar sin efecto el Oficio de terminación de contrato, reintegro a su puesto de trabajo con nombramiento provisional hasta que se efectúe el respectivo concurso de méritos y oposición.</p>

	De La Corte Provincial De Justicia De Guayas		Segunda Instancia: Rechaza el recurso de apelación interpuesto por el legitimado pasivo, y Confirma la sentencia de primera instancia.
09209-2024-03130	Unidad Judicial De Familia, Mujer, Niñez Y Adolescencia Norte Con Sede En El Cantón Guayaquil	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil	Declara con lugar la demanda por considerarse que si hubo violación de derechos constitucionales, los cuales son; El derecho a la salud, a una vida digna, a la seguridad jurídica, como medida de reparación integral: reintegro a su puesto de trabajo hasta cuándo se pueda realizar el debido concurso de mérito y oposición y, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir mientras estuvo separado de su cargo.
17203-2021-00199	Primera Instancia: Unidad Judicial De Familia, Mujer, Niñez Y Adolescencia Con Sede En La Parroquia Mariscal Sucre Del Distrito Metropolitano De Quito Segunda Instancia: Sala Especializada De Lo Civil Y Mercantil De La Corte Provincial De Justicia De Pichincha	Ministerio de Salud Pública	Primera Instancia: Acepta la acción de protección presentada por la accionante, se declara vulnerado el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la seguridad jurídica, como medida se dispone el reintegro a su puesto de trabajo hasta la realización del correspondiente concurso de méritos y oposición; el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales hasta su reintegro; publicación de la sentencia y capacitaciones a la UATH en materia constitucional. Segunda Instancia: Rechaza el recurso de apelación interpuesto por el legitimado pasivo, y en estos términos confirma la sentencia subida en grado.

Fuente: Sistema informático de trámite judicial ecuatoriano e-Satje.

Elaborado por: Veloz (2025)

De la tabla que antecede, podemos concluir que la justicia constitucional en muchas ocasiones si es efectiva para reclamar la vulneración de derechos constitucionales, en determinados casos, visualizamos que en primera instancia muchas veces es negada la acción por presuntos conflictos de legalidad, del contenido en la sentencia motivada, los jueces afirman que la vía adecuada para reclamar es el contencioso administrativo, sin embargo, existen otros que declaran con lugar la acción.

2.1.12 Justicia Contencioso Administrativa

A breves rasgos, el Código Orgánico General de Procesos (2024), define en su Art. 299 y 300 que las controversias entre las instituciones públicas o el Estado, la competencia se radicará en los Tribunales de lo Contencioso Administrativo en relación al domicilio del actor o demandado, así mismo, dispone que, estas acciones tienen por finalidad la tutela efectiva de los derechos y control de legalidad de los actos administrativos o contratos del sector público. Acudir a esta vía, tiene su lógica, ya que se entendería por acto administrativo aquel Oficio, Memorando e inclusive Notificación que indique la terminación del contrato de servicios ocasionales (s.p).

Este procedimiento distingue en lo general dos tipos de acciones: 1) **plena jurisdicción o subjetivo**: mismo que recae contra un acto administrativo individual y específico, actúa sobre derechos subjetivos de manera individualizada, es decir, de una persona en particular, su finalidad es declarar la ilegalidad del acto y consecuentemente la reparación integral del derecho subjetivo que fue vulnerado; 2) **objetivo o por exceso de poder**: es procedente contra un acto administrativo o norma con efecto *erga omnes* (para todos) y tiene como finalidad declarar la ilegalidad de la ley en específico ya que este supone un daño para una determinada población, así lo establece el Código Orgánico General de Procesos.

En síntesis, es claro que el tipo de acción aplicarse es la subjetiva, sobre esto los Magistrados del Tribunal Supremo español, en su obra Derecho Procesal Administrativo (1995), detallan:

La pretensión es de plena jurisdicción cuando además de la anulación del acto o disposición- se solicita del órgano jurisdiccional por parte demandante legitimada el reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de las medidas adecuadas para el pleno restablecimiento de la misma, entre ellas la indemnización de los daños y perjuicios cuando proceda (p.352).

De acuerdo con la norma, el término para presentar esta acción subjetiva es de 90 días contados a partir del día siguiente de la notificación del acto administrativo que desea impugnarse.

Ahora bien, ¿Por qué no es común que los funcionarios acudan a esta vía?, fácilmente podemos dilucidar que la respuesta es la falta de diligencia y atención que se les otorga a los procedimientos contencioso administrativos, partiendo de la base que se tramitan ante Tribunales de lo Contencioso Administrativo, mismos que se encuentran clasificados por distritos, existe gran cantidad de carga procesal y poco personal destinado para cubrir y satisfacer la justicia en esta materia.

Aunque existen múltiples pronunciamientos de la Corte Constitucional que ratifican que es la vía adecuada e idónea, por su parte el profesor Luigi Ferrajoli (2006) en su obra titulada Derechos Fundamentales, detalla que pueden distinguir dos clases de derechos: los fundamentales y los patrimoniales, sobre los primeros dice que son aquellos que se encuentran consagrados y establecidos en la carta suprema, no son limitados y tampoco transmisibles, por su naturaleza, son de carácter primario, y son aplicables a la interposición de acciones constitucionales, mientras que, los patrimoniales son limitables y transigibles, y suponen la intervención de la justicia ordinaria.

Bajo esta línea de pensamientos, el acceso a la justicia por ambos procedimientos se encontraría bien fundamentada, y, estas dos buscan un

mismo objetivo: la restitución de aquel derecho o derechos que fueron vulnerados. Tácitamente en la decisión de escoger la una de la otra, dependerá del defensor técnico, como plantee la petición inicial y, claro está, del juzgador ante quien recaiga la acción.

2.2 Marco Legal

Guillermo Cabanellas de la Torre (1993), define a ley como “regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo” (p.186), mientras que Laura Casado (2009), define que “ley fundamental es la que establece principios por los que deberá regirse la legislación de un país” (p.504), de acuerdo con los autores, reconocemos que la sociedad se encuentra organizada de acuerdo a las leyes y preceptos legales creados para la sana convivencia, mismos que se deben respetar, acatarse y cumplirse.

Ecuador es un Estado constitucional de derechos, dentro de la cual, sus leyes y normativas están organizadas de acuerdo a la pirámide de Kelsen, misma que, coloca a la Carta Magna en la cúspide, es decir, es la norma principal que rige todo el ordenamiento jurídico, de esta, continuando el orden de la misma, surgen leyes, normas y demás preceptos de similares características.

Es menester mencionar que, esta investigación trata meramente de derechos constitucionales, del cual surgen reglas y normas previas, claras y públicas, en virtud de aquello, mencionaremos las mismas de acuerdo al orden jerárquico aplicable previsto en el mismo cuerpo normativo:

Constitución de la República del Ecuador del año 2008 (2024):

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.16).

Análisis: El derecho al trabajo, se encuentra consagrado en la carta magna, es una garantía total inherente a todos los ciudadanos del territorio que se encuentren vinculados al sector laboral, constituye también un deber de carácter social propiamente del Estado central, la base de la económica de la sociedad, este articulado, es el punto de partida que trae consigo el conglomerado de reglamentos, disposiciones y demás preceptos relacionados al derecho laboral en el Ecuador.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables (p.93).

Análisis: El servidor público se define como todo aquel personal humano que presta sus servicios lícitos y personales a una determinada entidad estatal, como su denominación lo indica, se encarga de **servir** a la sociedad a través de su labor dentro de la administración pública, independiente de la forma de contratación esta designación recae para todos aquellos quienes formen parte de la esfera administrativa pública, tal como el derecho al trabajo, para estos, el principio de *irrenunciabilidad* se encuentra estrictamente plasmado. Además, el cuerpo normativo señala que, para el correcto funcionamiento y regulación de este sector, se contará con un organismo rector y leyes supletorias específicas.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (pp.124-125).

Análisis: A través de este articulado el Estado central protege el derecho al trabajo, enfatiza la importancia de la diversidad de las modalidades laborales, que pueden ser dependientes o autónomas, reconoce que el sector trabajador

es un actor social, y que su presencia debe ser motivo de promoción de la equidad y justicia social.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización (...), o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (p.126).

Análisis: La relación laboral es bilateral y directa por naturaleza, en este artículo, se detalla que la precarización laboral, -que no es más que-, aquella situación que engloba las características de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en relación a la actividad laboral que nace del vínculo trabajador – empleador, así como la intermediación y la tercerización, se encuentran prohibidas en todas y cualquiera de sus formas.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Art. 23.-

1.Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(...)

3.Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (pp. 4-5).

Análisis: A breves rasgos, este articulado reconoce algunos de los derechos fundamentales que surgen y son complemento al derecho al trabajo, entre ellos, se señalan: la libre elección de trabajo, condiciones laborales mínimas y justas; protección ante el desempleo; remuneración justa; vida digna y decorosa, así como la protección social.

Protocolo Adicional A La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador" (1993)

Artículo 6. - Derecho al Trabajo.

1.Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (p.2).

Análisis: El derecho fundamental al trabajo, se ve ejemplificado en este articulado de normativa internacional, a breves rasgos establece que este derecho deberá tener como resultado que la persona trabajadora tenga la oportunidad de escoger donde va a desempeñar sus conocimientos, cuando esta premisa se da por cumplida, como consecuencia trae el goce de una vida digna y decorosa.

Artículo 7. - Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (p.2).

Análisis: En cuanto a los incisos c y d de este artículo, se establece que uno de los derechos que tienen los trabajadores, es al ascenso y promoción dentro de su campo de aplicación, estos, deben estar basados en criterios objetivos como calificaciones, competencia, probidad y antigüedad. Garantiza también que la carrera profesional que crea el trabajador deberá sustentarse en

los principios de equidad y transparencia, de manera que, se asegure la protección del mismo en caso de posibles vulneraciones por parte de los empleadores, y, que, en caso de ser cesados de sus funciones de manera injustificada, este deberá indemnizarlo de acuerdo a la normativa vigente.

Ley Orgánica del Servicio Público 2010 (2024):

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (...) (pp. 32-33).

Análisis: Este artículo explica de manera general que es el contrato de servicios ocasionales, para que sirve, su plazo de duración, así como otros preceptos que deben tomarse en cuenta. Define que esta contratación únicamente debe ser utilizada para necesidades institucionales transitorias, es decir no permanentes, previa autorización por parte de la autoridad nominadora, que usualmente es la UATH, el porcentaje de trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrá exceder del 20% del total del talento humano de la entidad.

Si bien es cierto, este tipo de contratación supone una relación de dependencia entre la entidad pública y el trabajador, que debe entenderse es un servidor público, sin embargo, aclara que tendrán todos los beneficios económicos de uno, exceptuando las indemnizaciones por supresión de puesto o partida y los incentivos por jubilación.

Siguiendo con este análisis, nos dice que estos contratos no generan estabilidad laboral, precepto que tendría su lógica si fuera utilizado de manera adecuada, sin embargo, en la práctica visualizamos que se suscriben contratos para actividades administrativas de planta, que a buen entendimiento NO son actividades transitorias y mucho menos permanentes, en el caso de que sea contratada una Asistente Contable, se entiende que su permanencia es de

carácter prolongado, a menos que, sea para realizar procesos contables de determinado proyecto que dure no más de 2 años, en todo caso, si estaría bien aplicado el contrato.

El hecho de hacer suscribir este tipo de contratos por un tiempo superior al permitido, con el mismo trabajador e igual cargo, desnaturaliza y precariza el contrato y la situación del trabajador, más aún, se haya vulneración cuando las UATH, hacen caso omiso y no realizan el respectivo Concurso de Méritos y Oposición, dejando en indefensión a ese trabajador e impidiéndolo de ejercer su derecho a concursar y crear carrera administrativa, prohibiéndolo de cumplir y crear su proyecto de vida, así como también progresar no solo de manera profesional, si no también, de manera personal.

Disposiciones Transitorias de la Ley Orgánica de Servicio Público del 2010 (2024):

Disposición Séptima:

Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente (p.53).

Análisis: En base a esta disposición transitoria de la LOSEP, podemos determinar que la propia normativa **normaliza** que existan servidores contratados bajo esta modalidad por más de 4 años, y para colmo, les otorga una calificación adicional para cuando se realice el concurso de méritos y oposición, disposición contradictoria, vulneratoria y descarada, resulta difícil

creer como la propia ley, puede plasmar dentro de sus líneas asertos como estos.

Disposición Undécima:

Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo (p.54).

Análisis: Aunque la referida disposición conmina a las UATH, a que si los servidores que hayan estado contratados por cuatro o más de cuatro años de manera ininterrumpida, se le expida el correspondiente nombramiento en caso de que obtengan el puntaje mínimo en las pruebas, en la práctica no se cumple, es por ello que existen infinidad de procesos judiciales iniciados por esta razón, porque las UATH, en lugar de respetar y cumplir, omite deliberadamente y no cumple con estas disposiciones.

Disposición Décima Cuarta:

En un plazo máximo de 180 días los funcionarios responsables de las Unidades Administrativas de Talento Humano de las instituciones de la Administración Pública iniciarán el proceso de concurso de méritos y oposición conforme lo determinado en los artículos 56 y 57 de esta ley, debiendo presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para el normal desarrollo del concurso, para los servidores que al momento de entrar en vigencia esta reforma se encuentren con un contrato de servicios ocasionales por más de 12 meses (p.54).

Análisis: Este es otro de los asertos que contiene la LOSEP, y que en la práctica no se cumplen, dentro de los resultados obtenidos en las encuestas de

la presente investigación notamos como estos servidores públicos no tenían la menor noción de que debía iniciarse un concurso para su cargo y que podían concursar y ganar su nombramiento, es descarado y triste el tratamiento que le dan las UATH, a este tipo de disposiciones, puesto que deciden ignorarlas y, lamentablemente, no existe un organismo que las regule y controle, si, en teoría sería el Ministerio del Trabajo, pero en la realidad, no se cumple.

Disposiciones Generales de la Ley Orgánica de Servicio Público (2024):

Décima Sexta. - En aplicación de lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de las instituciones, organismos y empresas del Estado, o cualquiera otra que afecte los derechos de las servidoras y servidores.

El incumplimiento de esta disposición constituirá una causal de destitución (p.51).

El conjunto de normativa legal que se encuentra citada dentro del presente trabajo, es la única e indispensable que se refiere en cuanto al fenómeno que nos encontramos investigando, de manera puntual, debemos precisar que la omisión por parte de los empleadores de las norma previa, clara y pública, convierte a los preceptos y normativas legales en simple letra muerta, ya que no se respeta, ni se cumple de manera precisa la misma.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

Dentro de la presente investigación, se utilizó un enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo.

Sobre el enfoque cuantitativo Medina Romero (2023) nos dice que:

Entre las ventajas que se derivan del uso del enfoque cuantitativo en las investigaciones jurídicas están, en primer lugar, permitir llevar a cabo la comprobación de las hipótesis propuestas (aceptarlas o rechazarlas) (p.77).

En virtud de aquello tenemos bien resaltar que a través de este enfoque se buscó obtener datos estadísticos de primera mano, encuestando directamente a servidores públicos de las distintas instituciones a nivel de la provincia del Guayas, que están contratados o, a su vez, estuvieron contratados bajo esta modalidad, puesto estos son sobre quienes recae todo el peso de la presente investigación.

En cuanto al método cualitativo, se buscó obtener información de las diversas posturas de los entrevistados, fueron escogidos abogados especializados en materia constitucional y laboral, así como también, jueces de justicia constitucional y contencioso administrativa de la provincia del Guayas, cada uno de estos desde su experticia y conocimiento respondió y otorgó aspectos de gran relevancia a cerca de este fenómeno, que justifican la tesis de este proyecto investigativo, de acuerdo con (Nizama Valladolid y Nizama Chávez , 2020), la investigación cualitativa tiene un carácter particularista pues centra su estudio en una solo situación, hecho, evento, etc. Además, se estima que la investigación cualitativa resulta adecuada para analizar problemas jurídicos y cuestiones jurisprudenciales (p.77).

La aplicación del enfoque mixto, permitirá obtener resultados relacionados con la situación actual de la problemática, así como también generar una base de nuevos descubrimientos o aspectos que deben considerarse y puedan ser tomadas en cuenta para futuras reformas o creación de proyectos de leyes destinados a subsanar el problema planteado.

3.2 Alcance de la investigación

Exploratoria

Dada la esencia de esta investigación, esta autora considera que el alcance que se encuentra más acorde con la misma es el exploratorio, de acuerdo con (Hernández Sampieri et al., 2006) “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (pp. 100-101).

En el caso que nos ocupa, este trabajo investigativo tiene como finalidad analizar el contrato de servicios ocasionales en el sector público, y como este, si es usado de manera indebida, conduce a la precarización laboral, definición que es vulneratoria de derechos fundamentales y que se encuentra en contra de la norma constitucional, pues esta la prohíbe en todas sus formas.

Pese a que existen trabajos investigativos sobre esta temática, dada su complejidad y delicadeza, difícilmente autores deciden topar con este tema, por lo tanto, la información que se conoce y se encuentra disponible es ambigua y carece de actualización.

3.3 Técnicas e instrumentos para obtener los datos

3.3.1 Técnica Entrevista

Como es indicado por Osuna Castillo y Gaona Romero (2019) “la finalidad empleada por este tipo de entrevistas es la de obtener información precisa y relevante que brinde apoyo a las investigaciones” (p.11).

Con la finalidad de demostrar nuestros asertos y, a su vez obtener diversas perspectivas a cerca del objeto de la presente investigación, se entrevistó a cinco profesionales del derecho, entre ellos, abogados especializados en materia constitucional, laboral y administración pública, de igual manera, se unió a este grupo un Juez del Tribunal de lo Contencioso Administrativo distrito Guayas.

Dada su experticia y conocimiento, las preguntas que se utilizaron fueron netamente en sentido legal, es decir, se consultó sobre leyes, normativas y disposiciones que se encuentran vigentes en la actualidad.

Preguntas:

1. Desde su experticia y conocimiento, ¿Qué conoce y como define el contrato de servicios ocasionales en el sector público?
2. ¿Cree usted que este tipo de contratación está diseñada para beneficiar a la administración pública omitiendo deliberadamente los derechos adicionales que poseen los servidores públicos?
¿Por qué?
3. ¿Considera que el uso inadecuado que se le da a esta figura contractual (desnaturalización del contrato) podría traer como consecuencia la precarización laboral?
4. ¿Podría compartir su perspectiva sobre el tratamiento que le dan los juzgados y tribunales cuando se presentan acciones para reclamar los derechos vulnerados producto de este fenómeno?

5. Finalmente, ¿De qué manera cree que afecta al proyecto de vida de los servidores públicos que continúan contratados bajo esta modalidad, y de aquellos que han sido cesados de sus funciones? ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea ser un servidor público y no contar con estabilidad laboral?

3.3.2 Técnica Encuesta Formulario Google Forms

Para un mayor abundamiento Guanoluisa Almache et al., (2023) nos dice que “el método del cuestionario se erige como uno de los enfoques más apropiados y eficaces para abordar cuestiones sociojurídicas de manera exhaustiva. Esta técnica permite obtener datos provenientes de una amplia gama de personas, con diversas perspectivas y orígenes geográficos” (p. 11).

Mediante el uso de herramientas digitales, se creó una encuesta en la cual tres de las seis preguntas se implementó la escala de Likert, la cual, según Reyes Cruz et al., (2018): “se utiliza en las investigaciones sociales para medir el grado en que se dan las actitudes, categorías, dimensiones o características” (s.p), con el objetivo de que los 31 funcionarios y ex funcionarios públicos que estuvieron relacionados a este tipo de contratación en las diversas entidades del sector público a nivel de la provincia del Guayas, de cantones vecinos tales como Daule, Santa Lucía y Samborondón, puedan expresar su perspectiva a través de esta herramienta.

Preguntas:

1. ¿Cuánto tiempo ha permanecido contratado bajo esta modalidad?
2. ¿Conoce cuánto tiempo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales según la ley?
3. En caso de que su contrato haya durado más de dos años ¿Conoce usted si su empleador realizó el procedimiento para realizar el Concurso de Méritos y Oposición para ocupar dicho cargo?

4. ¿Ha sentido discriminación en algún momento del ejercicio de sus funciones por estar contratado bajo esta modalidad?
5. ¿Considera que este tipo de contrato transgrede el derecho constitucional que tienen los servidores públicos a la "estabilidad laboral" y precariza la situación laboral?
6. ¿Considera que estar contratado bajo esta figura por un tiempo superior del permitido en la ley afecta su proyecto de vida y convierte su situación en precaria laboralmente?

Las preguntas realizadas a estos funcionarios, permitió conocer de manera directa cual era la opinión y como se sintieron al haber sido parte de este grupo en particular.

3.4 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por ciudadanos de la provincia del Guayas, escogiendo, en caso de las entrevistas un grupo selecto de profesionales del derecho y jueces especializados en materia contencioso administrativa.

Para la recolección de información de las encuestas, fueron escogidos un grupo de funcionarios y ex funcionarios públicos que mantienen o mantuvieron esta modalidad contractual por lo menos una vez en su vida de acuerdo con Carrillo Flores (2015) "la población finita no se conoce el tamaño y no se tiene la posibilidad de contar o construir un marco muestral" (p.60).

Muestra

En cuanto a nuestra muestra, debemos resaltar de manera inicial que se utilizó un muestreo por conveniencia no probabilístico, en virtud de que el mismo por su naturaleza de aplicación nos permitió recopilar datos de una población accesible y directamente relacionada con el tema de estudio (Pullaguari Zaruma y Hernando Gomez, 2019).

En el caso que nos ocupa, las entrevistas fueron realizadas netamente a profesionales del derecho especialistas en esta área temática: constitucional, laboral y contencioso administrativo, así como también se contó con la experticia de un juez de lo contencioso administrativo.

En lo que corresponde las encuestas, se realizaron consideraciones especiales, ya que, en lo general contamos con dos escenarios: 1) a la presente fecha, muchos ex funcionarios han iniciado acciones legales en contra su empleador (entidad pública)., en su mayoría estas no se encuentran con una sentencia en firme, es más, algunas se encuentran siendo resultas, por lo que se concluye el proceso está vigente; y, 2) es una realidad que las entidades a la presente fecha siguen manteniendo dentro de su nómina trabajadores con esta modalidad.

En virtud de lo antes expuesto, dada a la complejidad y delicadeza que conllevaba obtener esta información, con el ánimo de salvaguardar la identidad de estos funcionarios, evitando puedan sufrir futuras represalias, no solicitamos información personal de ninguna índole, conduciéndonos a obtener información de un grupo selecto de 31 funcionarios y ex funcionarios.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA O INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

De los instrumentos aplicados se lograron obtener resultados sobre el análisis de aplicación de los contratos de servicios ocasionales y como estos, si son utilizados de manera indebida, traen como consecuencia la precarización laboral.

A través de las respuestas de nuestros entrevistados, todos profesionales del derecho, e inclusive de un administrador de justicia, comentan sobre esta modalidad permitida en el sector público, y concluyen que no es utilizada para o por que fue creada, también, comentan a cerca de jurisprudencia, fallos y demás preceptos legales contenidos en nuestra legislación que hacen referencia a la problemática, sobre esto, nos dicen que muchas de ellas son contradictorias y que se necesita una mayor claridad.

Finalmente, asocian la desnaturalización de este contrato con una forma de precarización laboral y consecuentemente una afectación al proyecto de vida de estos servidores públicos.

Los resultados de las encuestas, muestran la parte humana de esta investigación, al haber sido destinada directamente a funcionarios que sufrieron o sufren los efectos de esta contratación, les consultamos si su situación laboral fue precaria, causó temor e inestabilidad, y, también si sintieron les fueron vulnerados sus derechos al no permitirles crear carrera administrativa.

Obtuvimos resultados desalentadores, ya que todos concluyeron y manifestaron su malestar.

4.2 Resultados y Análisis de las entrevistas

Tabla 3 Entrevistas a Profesionales del Derecho

Pregunta	Ab. Eduardo Cabrera	Ab. Eduardo Medina	Ab. Ángel Ponce	Ab. Byron Pérez	Ab. Giovanni Kichimbo
<i>Desde su experticia y conocimiento, ¿Qué conoce y como define el contrato de servicios ocasionales en el sector público?</i>	Nuestra legislación contempla la posibilidad de contratar a una persona bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales así está contemplada en la normativa previa denominada ley orgánica de servicio público, que características tiene este contrato de servicios ocasionales, características para actividades temporales y transitorias, no para actividades permanentes.	El contrato de servicios ocasionales es un contrato lesivo a los intereses de los trabajadores, al proyecto de vida de todos los ciudadanos que ingresan a laborar a la función pública con la esperanza de poder tener carrera en el servicio civil, pero resulta que el contrato ocasional, no te da la posibilidad de hacer carrera en el servicio público, simplemente estas contratado momentáneamente,	El contrato de servicios ocasionales tiene por naturaleza, como su nombre lo indica, ocasional, es decir, temporal. Debe ser una contratación para suplir en forma eventual una necesidad institucional.	Desde mi punto jurídico el contrato de servicios ocasionales para el sector público genera una estabilidad laboral en cada uno de los servidores públicos pues se trata de engañar y dar una falsa estabilidad con este tipo de contratos.	El contrato de servicios ocasionales es un contrato que nace para cubrir una necesidad emergente dentro del sector público, entonces la idea de ese contrato, como es cubrir necesidades emergentes, es que debe ser dentro de un tiempo determinado y no puede simplemente entenderse una necesidad emergente como algo que va a durar así un momento indefinido.
<i>¿Cree usted que este tipo de contratación está diseñada para beneficiar a la administración pública omitiendo deliberadamente los derechos adicionales que poseen los</i>	Los contratos de servicios ocasionales, solo se dan en el marco del sector público, para que, para poder satisfacer necesidades temporales o transitorias que pudieran requerir el Estado o las instituciones del Estado, entre otras los Gad's, pero en la práctica, se ha desnaturalizado como	Efectivamente este sistema de contratación está diseñado para los recambios que se dan en los distintos gobiernos de turno y en distintas administraciones de turno, es decir, no puede existir una institución sin contratos	Bueno, no sé si para beneficiar a la administración pública, pero como le indicaba, es para cubrir una necesidad eventual, temporal, de la administración pública. Y obviamente para cubrir esa necesidad, contrata a una persona	En efecto este tipo de contratos a quien solamente beneficia a la administración pública en virtud de que no permita agrandar de uno u otra forma el engranaje que se encuentra determinado dentro del Estado ya que como todo	Sí, beneficia a la administración pública porque no le brindan estabilidad al trabajador y no brindarle estabilidad también implica no pago de ciertos beneficios laborales que incluyen liquidaciones sumamente altas para

<p>servidores públicos? ¿Por qué?</p>	<p>se expresó anteriormente y se efectúan suscripciones de contratos de servicios ocasionales pasado del segundo año, que en estos casos, siendo así, evidentemente causan lesiones y perjuicios a los derechos de los servidores públicos, derechos como la estabilidad.</p>	<p>ocasionales y eso es una aberración, ¿no?, puesto que las personas que ingresan a trabajar en el sector público ingresan con la posibilidad y la esperanza de poder trabajar definitivamente en ese sitio.</p>	<p>que ingresaría o entraría, ocuparía ese puesto, también conociendo que es eventual.</p>	<p>sabemos este tipo de contratos tienen una duración de un año calendario a partir de la finalización del año el Estado puede considerar a través de sus instituciones renovar o dar por terminado el contrato de aquel servidor público.</p>	<p>el sector público y lo hacen precisamente soslayando derechos de los trabajadores.</p>
<p>¿Considera que el uso inadecuado que se le da a esta figura contractual (desnaturalización del contrato) podría traer como consecuencia la precarización laboral?</p>	<p>Es una precarización laboral, en el sector privado se da la precarización laboral cuando se hace suscribir a una persona trabajadora más de un contrato a prueba o más de un contrato a plazo de un año, si usted hace lo contrario es precarizar, precarizar significa dar, convertirlo el trabajo en inseguro, en el sector público el Estado lo está haciendo pese a que la norma previa denominada Ley Orgánica de Servicio Público lo prohíbe y que es causal de destitución de la máxima autoridad, así lo establece la disposición transitorias o generales.</p>	<p>Todo lo que está dentro de la contratación ocasional genera cada día más desempleo, inestabilidad y precarización laboral porque no sabes el día de hoy si estás ahí trabajando y después de un año y medio te despiden sin haber hecho ni siquiera el concurso.</p>	<p>Considero que sí se ha desnaturalizado esta figura jurídico-administrativa del contrato ocasional, porque existen muchas entidades públicas que contratan de manera eventual, de manera ocasional, que no debe durar más de un año y los tienen por varios años.</p>	<p>Definitivamente este tipo de contrato genera precarización Laboral en virtud de las faltas de garantías laborales para los trabajadores contratados cuestionando así la figura del Estado en ser un ente vulnerador de derechos laborales</p>	<p>Sí, efectivamente, conforme te dije anteriormente, sí, existiría una precarización laboral porque el contrato se desnaturaliza en el momento en que la esencia o la naturaleza o el fin del contrato, que es la necesidad emergente, deja de ser esa y cubre necesidades permanentes en la institución y eso es lo que se viene dando en la práctica lastimosamente.</p>

<p><i>¿Podría compartir su perspectiva sobre el tratamiento que le dan los juzgados y tribunales cuando se presentan acciones para reclamar los derechos vulnerados producto de este fenómeno?</i></p>	<p>Es penoso lo que ocurre en la vía judicial y especialmente por parte de la parte Corte Constitucional cuando emite resoluciones que conllevan vulneraciones lacerantes a los derechos irrenunciables e intangibles de los servidores públicos, son asiduos los pronunciamientos de la Corte Constitucional para proteger y diría yo, hasta alcahuetear al Estado.</p>	<p>Es el temor permanente, a veces no se sabe si el temor es contra quien te despide o contra quien juzga porque salvo algunas excepciones, muy pocas fallan en favor de la garantía del derecho al trabajo, ni en lo contencioso ni en lo constitucional. Existe esta situación que a los contratos ocasionales los tienen como lo último. No te dan la posibilidad, definitivamente, de ganar un juicio pese a tener la razón.</p>	<p>Bueno, en actualidad está como mejor normado. Hay dos sentencias de la Corte Constitucional en donde le reforman el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en donde determinan claramente que estos contratos no deben durar o deben durar hasta un año. Pasado el año adquieren una naturaleza de temporal, de permanente.</p>	<p>Debemos conocer que para este tipo de contratos los jueces laborales en el caso de la empresas públicas donde su régimen es la LOEP y los jueces en los casos de las entidades que se encuentran reguladas por la LOSEP le da un tratamiento adecuado cuando llega este tipo de procesos pues considera que la terminación del contrato fue dada justamente cuando el Estado ha cumplido su tiempo de servicio de qué se haya despedido a una mujer embarazada o algún una persona con discapacidad o dependiente de discapacidad.</p>	<p>Bueno, soy sincero, trato de no presentar acciones de protección por este tema porque hay mucho desconocimiento, pero en todo caso, cuando existen acciones de protección respecto de esta situación, anteriormente ya la corte había decidido que efectivamente ese tipo de contratos sí generaban esa estabilidad que tanto se ansiaba. (...) Los jueces igual se confunden un poco porque entienden que existe precarización laboral, pero aun así a pesar de eso no entienden cómo puedo decir que, si hay precarización, pero no puedo darte la estabilidad. La reparación no se vuelve real o satisfactoria para la persona. Ahora bien, eso es cuando estos casos se llevaban en acciones de protección.</p>
---	--	--	--	---	--

<p><i>¿De qué manera cree que afecta al proyecto de vida de los servidores públicos que continúan contratados bajo esta modalidad, y de aquellos que han sido cesados de sus funciones? ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea ser un servidor público y no contar con estabilidad laboral?</i></p>	<p>Lo que es fácil entender, la falta de empoderamiento de una persona que trabaja bajo esta forma precaria de contratación, no existe, él está ahí por su salario, pero no tiene interés alguno, toda vez que, ve que año a año, le siguen haciendo suscribir los contratos de servicios ocasionales, (...) es evidente que las UATH, generan un problema serio, ¿Porque serio? Porque tarde o temprano, serán demandados o en la vía contencioso administrativa o en la vía constitucional (...) que puede esperarse una persona que ve que le vulneran sus derechos a la estabilidad, al trabajo, a la seguridad jurídica, ¿Que empoderamiento tendrá con la empresa o el Estado? Ninguna, es una desmotivación, desde mi perspectiva, aunque en la práctica muchos quieren ser empleados del Estado, el Estado ecuatoriano es el peor empleador, porque no respeta los derechos mínimos de sus servidores.</p>	<p>El proyecto de vida en sí se afecta, ¿no? yo considero que, de todas las maneras posibles, afecta el derecho a la salud, afecta el derecho y la garantía de poder tener una vivienda, en lugar de para una vivienda. Tú no sabes hoy si ingresas y se te botan mañana, no tienes derecho y acceso a hacer carrera en el servicio público, no tienes derecho a pedir permiso incluso para poder estudiar en la contratación ocasional, a diferencia de los nombramientos.</p>	<p>Obviamente la falta de estabilidad afecta el proyecto de vida porque toda persona, todo profesional, todo servidor, aspira a tener estabilidad en su trabajo, aspira a proyectarse en base a una estabilidad. Pero si tiene un contrato ocasional de carácter eventual que no sabe hasta cuándo va a estar, obviamente esto afecta en todo sentido.</p>	<p>La respuesta es simplemente sencilla causa inestabilidad y por ende en muchos de los casos al finalizar el año calendario tienen la incertidumbre de qué se los pueda volver o no a contratar por lo cual termino diciendo una vez más que este tipo de contratos lo único que acarrea es una precarización laboral.</p>	<p>Efectivamente hay un problema ahí. Las consecuencias en el proyecto de vida principalmente se dan al momento en que termina tu relación de trabajo con servicios ocasionales, tu relación de servidor Estado, de servidor de administración pública. ¿Por qué? Porque la liquidación que vas a obtener producto de haber trabajado con servicios ocasionales durante tantos años para la autoridad, ya esa liquidación va a ser cero comparado con la liquidación que deberías tener si hubieras tenido un normalmente definitivo, que es lo correcto dentro de un puesto que no es de necesidad emergente sino una necesidad permanente.</p>
---	--	---	--	---	--

Elaborado por: Veloz (2025)

- 1. Desde su experticia y conocimiento, ¿Qué conoce y como define el contrato de servicios ocasionales en el sector público?**

Análisis:

De los criterios emitidos por los entrevistados la definición que le otorgan es la siguiente: contrato previsto dentro del sector público, destinado para cumplir con actividades temporales, transitorias y emergentes surgidas de una necesidad institucional, dicha contratación al ser utilizada de manera inadecuada se convierte en lesiva para los trabajadores, ya que los imposibilita de crear carrera administrativa, generando una falta estabilidad, y, constituyéndose como una forma de precarización laboral que tiene como consecuencia la afectación al proyecto de vida.

- 2. ¿Cree usted que este tipo de contratación está diseñada para beneficiar a la administración pública omitiendo deliberadamente los derechos adicionales que poseen los servidores públicos? ¿Por qué?**

Análisis:

De nuestros cinco entrevistados, cuatro coincidieron que, si está diseñada para beneficiar a la administración pública, específicamente a los cambios de las distintas administraciones de turno, que en definitiva las instituciones públicas estarían omitiendo respetar derechos constitucionales fundamentales, tales como el del derecho al trabajo, a la estabilidad, salud y demás, mientras que, uno de nuestros entrevistados difiere y nos dice que no cree que la institución pública se beneficie de esta modalidad contractual, ya que, el servidor público al momento de suscribir el contrato conociendo su naturaleza eventual.

- 3. ¿Considera que el uso inadecuado que se le da a esta figura contractual (desnaturalización del contrato) podría traer como consecuencia la precarización laboral?**

Análisis:

Nuestros entrevistados coinciden en que cuando esta figura contractual jurídico administrativa se desnaturaliza, es decir, pierde el sentido inicial para el cual fue destinado, si genera una forma de precarización laboral, esto, en virtud de que se le imposibilita al trabajador que acceder a sus garantías constitucionales, coinciden también que, lo que debería de realizarse es una auditoría en las diversas entidades públicas con la finalidad de obtener un panorama clarificado de los trabajadores que se encuentran con esta contratación, o, en un supuesto más extremo, eliminarse de manera total este contrato.

- 4. ¿Podría compartir su perspectiva sobre el tratamiento que le dan los juzgados y tribunales cuando se presentan acciones para reclamar los derechos vulnerados producto de este fenómeno?**

Análisis:

Existe un claro conflicto de opiniones, cuatro de nuestros entrevistados, manifiesta que lo que ocurre en los juzgados y tribunales es triste, en virtud de que no existe un verdadero sentido de defensa a favor de los trabajadores, ahora si que, ni en la vía constitucional y peor aún en la administrativa, con respecto a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, se encuentran en contradicción, hasta el año 2012 se aceptaba que desnaturalizar el contrato vulneraba derechos, sin embargo, en lo posterior, se dice que el trabajar conoce la naturaleza del contrato y lo suscribe aceptándola, así mismo, que la estabilidad en la carrera administrativa solo puede conseguirse a través de la participación y declaratoria de ganador producto de un concurso de méritos y oposición.

En relación a nuestro otro entrevistado, este difiere y dice encontrarse totalmente de acuerdo con lo manifestado de manera reciente por la Corte

Constitucional, y asegura que en la actualidad este contrato se encuentra mejor normado.

- 5. ¿De qué manera cree que afecta al proyecto de vida de los servidores públicos que continúan contratados bajo esta modalidad, y de aquellos que han sido cesados de sus funciones? ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea ser un servidor público y no contar con estabilidad laboral?**

Análisis:

Los juristas afirman el denominado proyecto de vida se ve afectado cuando se hace mal uso del sistema de contratación, pues este tiene como consecuencia la falta de empoderamiento del trabajador en relación con su perspectiva que tiene a futuro, la precarización laboral tiene como afectación de un conglomerado de derechos relacionados, tales como el de la salud, educación, estabilidad, trabajo, seguridad jurídica, y demás, y no solo hablamos de derechos individuales, sino también de los suyos, es decir, su familia.

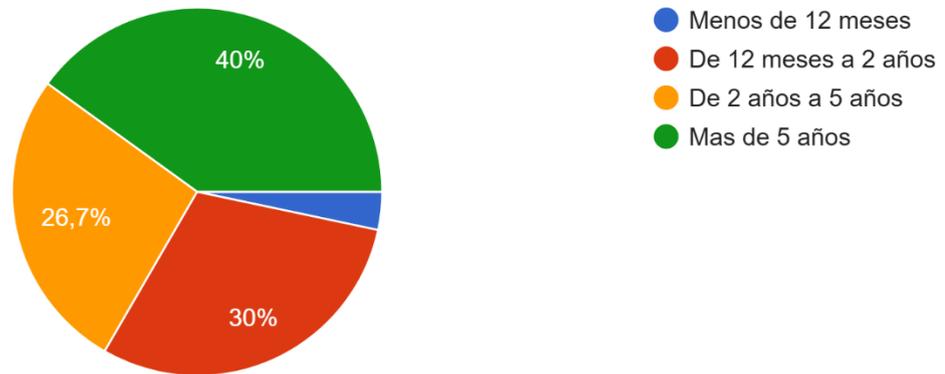
Las consecuencias de no contar con estabilidad laboral a sabiendas de denominarlo servidor público, es la incertidumbre perenne sobre el futuro, puesto que desconoce si su situación cambiara de un día a otro.

4.3 Resultados y Análisis de las encuestas

Gráfico 1 Permanencia de su contratación

¿Cuánto tiempo ha permanecido contratado bajo esta modalidad?

30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

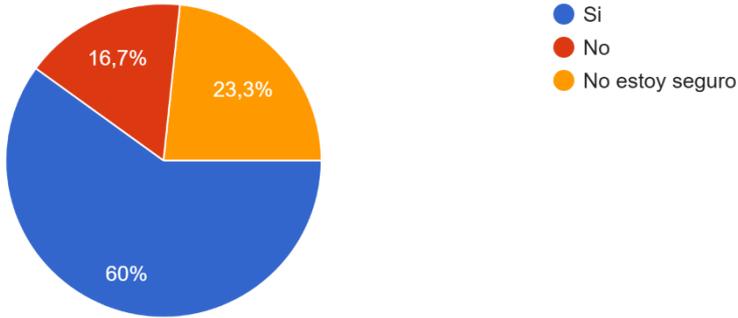
Análisis:

El porcentaje mayor de respuesta de los encuestados visible en el gráfico que antecede es el 40%, correspondiente a más de cinco años de contratación con esta modalidad, siguiendo por el 30% que establece el grupo de trabajadores que han estado de 12 meses a dos años; el 26,7% nos dice que ha tenido un contrato entre dos y cinco años; finalmente el porcentaje menor es el de menos de 12, que difícilmente muestra un valor.

Como sabemos, el tiempo máximo de contratación de este tipo de contrato es de 2 años, al tener los porcentajes mayores situados entre 12 meses a 2 años y más de 5 años, confirman la hipótesis de que las Unidades Administrativas de Talento Humano utilizan de manera indebida este instrumento, excediendo el tiempo permitido y desnaturalizándolo en su objeto.

Gráfico 2 Lapso legal del Contrato

¿Conoce cuanto tiempo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales según la ley?
30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

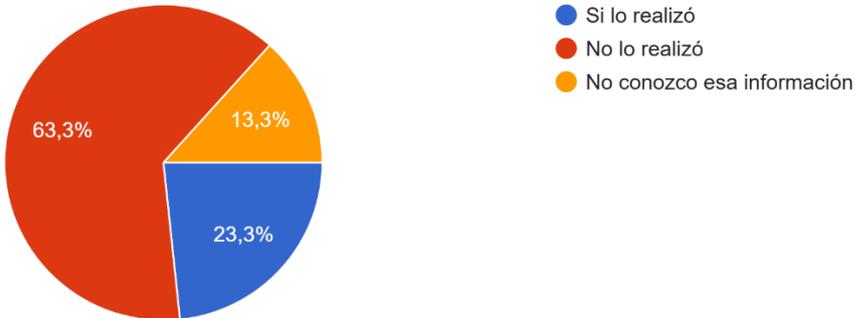
Análisis:

Un 60% de nuestra población conoce el tiempo máximo que puede durar este contrato; un 16,7% no lo conoce y el 23,3% no conoce a ciencia cierta cual es este límite de duración.

A pesar de que se demuestre que en su mayoría los servidores conocían que cual es el plazo permitido, no podemos apartar el desconocimiento del otro lado de la población, es de carácter necesario y fundamental que todos los trabajadores de manera general conozcamos y nos informemos acerca de nuestra duración y permanencia permitida dentro de nuestro puesto de trabajo.

Gráfico 3 Sobre el Concurso de Méritos y Oposición

En caso de que su contrato haya durado mas de dos años ¿Conoce usted si su empleador realizó el procedimiento para realizar el Concurso de Méritos y Oposición para ocupar dicho cargo?
30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

Análisis:

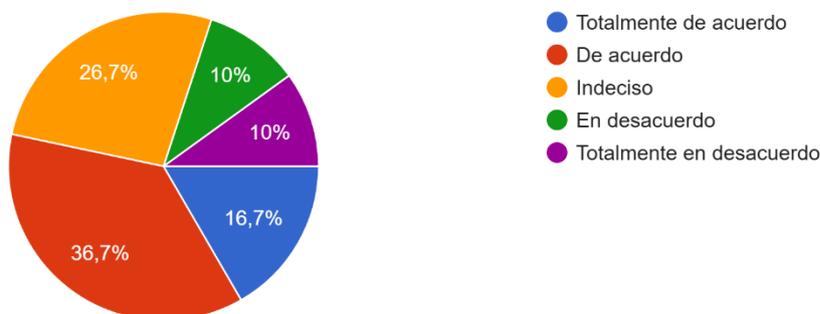
De manera clara visualizamos la realidad que crean las Unidades Administrativas de Talento Humano en las Instituciones públicas, es irreal como un 63,3% de nuestros encuestados afirman que no se creo el Concurso de Méritos y Oposición, cuando este es un requisito fundamental cuando se conoce que se necesitará la permanencia de ese talento humano, denominado servidor público para que ocupe dicho cargo que se convirtió de temporal/transitorio a permanente.

En cuanto al 23,3% nos indica que, si lo realizo, porcentaje muy bajo en relación al número de encuestados, el 13,3% contesto que no conoce la información, sin embargo, en virtud de lo antes expuesto, es fácil dilucidar que probablemente, la entidad no lo realizó.

Gráfico 4 Discriminación en el ejercicio de sus funciones

¿Ha sentido discriminación en algún momento del ejercicio de sus funciones por estar contratado bajo esta modalidad?

30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

Análisis:

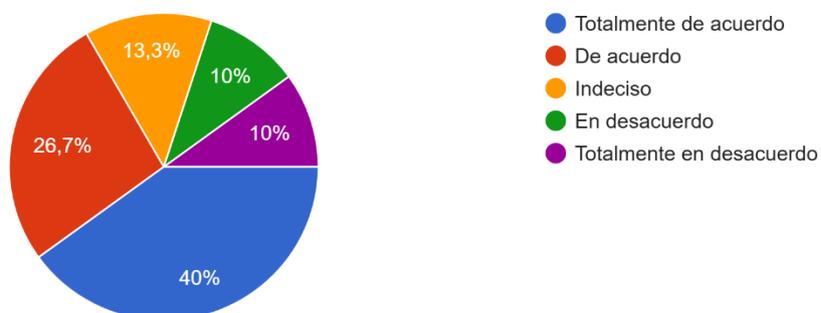
El mayor porcentaje, es decir el 36,7% de encuestados responden estar de acuerdo con la pregunta, es decir, si han sentido discriminación, el 26,7% se siente indeciso de haber sentido discriminación, y el 16,7% afirma estar totalmente de acuerdo con la premisa, un 10% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Estos porcentajes fácilmente podemos interpretarlos, en virtud de que dentro del ambiente labora, es decir, del departamento en específico donde se encuentren desempeñando sus funciones no van a existir distinciones especiales entre colegas, la discriminación podríamos encontrarla más visible en el momento de permanencia y creación de la carrera administrativa, ya que, al estar contratados bajo esta modalidad, no tienen acceso a la misma.

Gráfico 5 Estabilidad Laboral

¿Considera que este tipo de contrato transgrede el derecho constitucional que tienen los servidores públicos a la "estabilidad laboral" y precariza la situación laboral?

30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

Análisis:

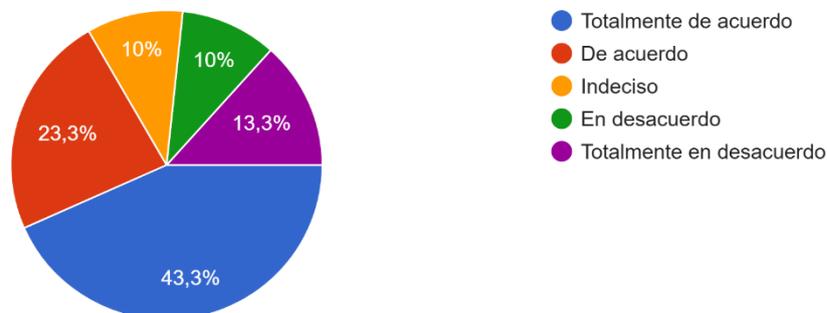
El hecho que un 40% de los encuestados contesten de que están totalmente de acuerdo en que se transgreden su derecho constitucional a la estabilidad laboral y precarización de su situación laboral demuestra que los trabajadores reconocen que su situación laboral no era la ideal ni adecuada, el simple hecho de reconocer que una entidad estatal vulnera mis derechos cuando es ella la llamada a precautelarnos, nos da como resultado el impacto del mal uso de esta figura.

Los porcentajes correspondientes al 26,7% De acuerdo; el 13,3% Indeciso y el 10% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, no eximen que los trabajadores no sientan esta vulneración, de pronto, no han concebido la idea o no se han hecho la pregunta ni han sentido sus efectos de manera directa.

Gráfico 6 Precariedad Laboral

¿Considera que estar contratado bajo esta figura por un tiempo superior del permitido en la ley afecta su proyecto de vida y convierte su situación en precaria laboralmente?

30 respuestas



Elaborado por: Veloz (2025)

Análisis:

La afectación al proyecto de vida es una consecuencia directa de la precarización laboral de esta modalidad contractual, cuando una persona ingresa a laborar, aspira y hace planes a futuro, en virtud de que considera tendrá estabilidad a largo plazo, sin embargo, lo que sucede con los contratos de servicios ocasionales, es la prueba ferviente de que el Estado ecuatoriano falla con sus servidores públicos.

El 43,3% se encuentra de acuerdo con que su proyecto de vida fue afectado, el 23,3 % está de acuerdo, porcentajes alarmantes que se encuentran sustentados con las hipótesis que anteceden a esta investigación.

Los porcentajes menores que corresponden a las respuestas negativas según la escala de Likert, esta autora las interpreta y concluye que son de persona que siguen contradas bajo esta modalidad o que no tenían mayor aspiración a largo plazo y que en consecuencia no sienten un impacto a gran escala en relación a los primeros.

CONCLUSIONES

1. El contrato de servicios ocasionales fue creado con la finalidad de establecer una modalidad contractual empleador – trabajador, para el desenvolvimiento y desempeño en actividades transitorias, no permanentes, entiéndase estas, por ejemplo: pequeños proyectos adicionales a la planificación habitual de una entidad pública, entre otros.

Este tipo de contratación, es el único que prevé la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), como una posibilidad de acceder al servicio público, exceptuando claro está, el concurso de méritos y oposición previa a la obtención de un nombramiento.

2. La desnaturalización del contrato, ocurre cuando las Unidades Administrativas de Talento Humano haciendo uso de sus atribuciones discrecionales y prerrogativas omiten de manera deliberada lo siguiente: i) cumplir lo establecido en el art. 58 de la LOSEP y Art. 143 de su Reglamento en relación al tiempo máximo de duración, objeto y número suscripciones de contratos ; ii) no realizar el respectivo concurso de méritos y oposición para cubrir esa vacante que, por el tiempo de permanencia del servidor en el cargo, se entiende que su necesidad pasa a ser permanente y por ende, tiene derecho a participar en el respectivo concurso de méritos y oposición para poder acceder a un nombramiento definitivo y comenzar a crear carrera administrativa.

La falta de aplicación del principio de legalidad, al omitirse lo establecido en el mandato constitucional, así como en leyes supletorias, convierten la situación de este grupo de trabajadores en precaria, en vista de que no se les otorgan las garantías mínimas ni necesarias, y peor aún, se sigue el procedimiento que indica la norma.

3. Pese a la existencia de pronunciamientos de la Corte Constitucional que hacen referencia de manera directa de que la desnaturalización de este tipo de contrato vulnera derechos constitucionales de los trabajadores como lo son el derecho al trabajo, seguridad jurídica, debido proceso, estabilidad laboral, entre otros, al no existir una auditoría permanente, o, a su vez un control eficaz que regule las

actuaciones de las Unidades Administrativas de Talento Humano, se concluye que el Estado ecuatoriano estaría recayendo en una forma de precarización laboral, que, recordando, la propia norma constitucional la prohíbe en todas sus formas.

4. La metodología aplicada en la investigación evidenció como profesionales del derecho, servidores y ex servidores públicos reiteran la tesis inicial de esta autora, la cual se encuentran fundamentada en que el inadecuado uso de este contrato es lesivo, vulneratorio de derechos constitucionales, y que afecta de manera directa al proyecto de vida de este grupo trabajador.

Lo que nos conlleva a concluir que, en definitiva, el Estado ecuatoriano se encuentra en deuda con el sector laboral -esto de manera general-, y en consecuencia, el sector público no será la excepción a la regla, la falta de control y regulación ocasiona que fenómenos como estos donde se encuentran inmersos trabajadores que llevan un pan diario a su casa, quienes tienen una familia por la cual abogar, mismos que tienen sueños en sentido amplio de ámbito social, educativo, o que quizás sean los cuidadores de una persona con discapacidad, se ven truncados cuando sus contratos son culminados sin opción a un recurso administrativo de reclamación como un primer paso, en cuanto a la justicia constitucional y contencioso administrativa, en varios casos visualizamos pocas veces se han obtenido resultados favorables, finalmente nos preguntamos, ¿Qué ocurre en estos casos? ¿Qué hay después de una familia en la que el/la cabeza de hogar pierde su ingreso? La respuesta es fácil, pues la primera idea es migrar para obtener una plaza laboral, pero mientras eso sucede, inician los ajustes al estilo de vida de las familias, pues la carencia del recurso económico afecta en un todo.

RECOMENDACIONES

De carácter normativo:

Reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, donde se establezca una sanción para la Unidad Administrativa de Talento Humano que utilice de manera indebida el contrato de servicios ocasionales.

A su vez, se podría dar fuerza a la disposición Undécima que ya se encuentra prevista en la LOSEP, en donde se conmine a que la entidad pública en caso de exceder el plazo, debe crear de manera obligatoria la partida presupuestaria y realizar el respectivo concurso de méritos y oposición.

De carácter administrativo a través del Ministerio de Trabajo y Servicio Público:

La implementación de una auditoria a través de los inspectores integrales, para que, de manera periódica soliciten que las instituciones públicas emitan un informe debidamente motivado y sustentado *-documentalmente-* que deberá contar con aquellas particularidades necesarias para conocer la situación actual de los servidores públicos contratados bajo esta modalidad.

Dicha auditoria deberá prevenir a la empresa del posible incumplimiento de la normativa legal establecida, y a su vez, conminar a que la entidad convoque al respectivo concurso de méritos y oposición, y consecuente creación de la partida presupuestaria.

Capacitación permanente al personal que conforman las Unidades de Talento Humano y Autoridades, por un tiempo no menor de 60 horas, de manera periódica en material laboral y constitucional, con énfasis en la contratación ocasional, con la finalidad de prevenir a los mismos e inducir a que utilicen la modalidad en casos de estricta necesidad, para que de esta manera pueda evitarse 1) vulneración de derechos; y, 2) posibles futuros litigios laborales que supondrían el pago, perdida y

afectación del presupuesto general de la entidad., dicha capacitación podrá ser organizada por el Consejo de la Judicatura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea General en la Organización de los Estados Americanos Convenio 1 - Registro Oficial 175. (16 de mar de 1993). *Protocolo adicional sobre Derechos Humanos Protocolo San Salvador*. Retrieved 07 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/INTERNAC-PROTOCOLO_ADICIONAL_SOBRE_DERECHOS_HUMANOS_PROTOCOLO_SAN_SALVADOR

Asamblea General Registro Auténtico 1948. (10 de oct de 1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Retrieved 07 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/INTERNAC-DECLARACION_UNIVERSAL_DE_LOS_DERECHOS_HUMANOS

Asamblea Nacional - Registro Oficial 449. (30 de may de 2024). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Retrieved 2 de feb de 2025, from Lexis Jurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR

Asamblea Nacional. (27 de jun de 2025). *Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público 2010*. Retrieved 07 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP

Asamblea Nacional Registro Oficial Suplemento 52. (07 de feb de 2023). *Ley Organica de Garantias Jurisdiccionales y Control Constitucional 2009*. Retrieved 12 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_GARANTIAS_JURISDICCIONALES_Y_CONTROL_CONSTITUCIONAL

Balbín , A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; año 12, no. 45, 12(45), 359-375*. Retrieved 01 de Feb de 2025, from <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/50671>

- Balda Valdiviezo, J. I. (01 de mar de 2022). Visión garantista del Ecuador en las formas de contratación laboral para el ingreso al servicio público. *Frónesis*, 28(1), 7-25. Retrieved 06 de feb de 2025, from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/37907>
- Barrera Chimbo, A. E. (18 de Nov de 2020). Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación. 120. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Retrieved 01 de feb de 2025, from Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35049>
- Bósquez Zamora, V. A. (5 de feb de 2024). La Normativa Laboral Ecuatoriana y el Derecho a la Igualdad entre Trabajadores Públicos y Privados. 90. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Retrieved 16 de feb de 2025, from "la normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores": <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12339>
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. EDITORIAL HELIASTA S.R.L. Retrieved 4 de agosto de 2024, from <https://drive.google.com/file/d/1YV9KtHaDtfbpL6NwBLKjFHjnVMv3zf51/view>
- Carranza Morales, S. J. (septiembre de 2022). Los derechos fundamentales en la Constitución de la República del Ecuador 2008: Fundamentos dogmáticos, sociales y jurídicos. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(3), 124-132. Retrieved 24 de diciembre de 2024, from Los derechos fundamentales en la constitución de la república del Ecuador 2008: fundamentos dogmáticos, sociales y jurídicos: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/410/408>
- Carrillo Flores, A. L. (2015). Población y Muestra. Retrieved 09 de feb de 2025, from <http://hdl.handle.net/20.500.11799/35134>
- Carrión Guerra, P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias*

Sociales Y Humanidades, 5(5), 3953 – 3984.

<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2903>

Carrion Sanchez, D., y Soria , M. (16 de may de 2023). Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía*, 75(121), 81-89.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29166/economia.v75i121.4380>

Casado , M. L. (2009). *Diccionario jurídico. - 6a ed.* Valleta Ediciones. Retrieved 2 de feb de 2025, from https://drive.google.com/file/d/18fY8vqZIRq1Irn-N-hBD_sYZWsr3Cmph/view

Congreso Nacional. (12 de may de 2005). *Ley Organica de Servicio Civil y Carrera Administrativa 2003*. Retrieved 16 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/HISTORIC-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_CIVIL_Y_CARRERA_ADMINISTRATIVA_2003

Escusol Barra, E., y Rodriguez-Zapata Pérez, J. (1995). *Derecho Procesal Administrativo* (1era ed.). Madrid: Editorial Tecnos. Retrieved 14 de feb de 2025, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5065181>

Ferrajoli, L. (2006). Sobre los Derechos Fundamentales. *Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales*. Retrieved 14 de feb de 2025, from <https://www.riajej.com/index.php/node/158>

Guamani Toapanta, J. E. (21 de abr de 2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Guanoluisa Almache, F. A., Bosquez Remache, J. D., Esparza Pijal, S. B., y Benavides Salazar, C. F. (2023). Apuntes sobre los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en la investigación jurídica. *Bibliotecas. Anales de Investigacion*, 19(2), 1-17. Retrieved 09 de feb de 2025, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9285926>

- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). Mc Graw Hill Interamericana. Retrieved 08 de feb de 2025.
- Honorable Congreso Nacional. (2005). *Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público*.
https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo41.pdf
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. (2022). *Istas*. Retrieved 08 de feb de 2025, from Formas de la precariedad laboral: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>
- Ley - Registro Oficial Suplemento 506. (01 de ene de 2024). *Código Orgánico General de Procesos 2015*. Retrieved 12 de feb de 2025, from LexisJurlex: https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/CIVIL-CODIGO_ORGANICO_GENERAL_DE_PROCESOS_COGEP
- Marinoni, L. G. (27 de abr de 2008). El derecho fundamental de acción en la constitución brasileña. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 41(123). Retrieved 11 de feb de 2025, from https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000300008#:~:text=El%20derecho%20de%20acci%C3%B3n%20es%20derecho%20a%20alegar%20y%20probar.
- Matheus López , C. A. (1999). Breves notas sobre el concepto de acción. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*(52), 761-771. Retrieved 11 de feb de 2025, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5002622>
- Medina Mazzini, E. (2021). Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales. 111. Guayaquil, Ecuador: ULVR. Retrieved 09 de feb de 2025, from Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4561>

- Medina Romero, M. A. (2023). El enfoque cuantitativo en la investigación jurídica. Consideraciones de una propuesta metodológica. En A. W. Souza de Vasconcelos, *Investigación científica en las ciencias sociales aplicadas* (pp. 199-207). Atena. Retrieved 08 de feb de 2025, from <https://atenaeditora.com.br/catalogo/post/el-enfoque-cuantitativo-en-la-investigacion-juridica-consideraciones-de-una-propuesta-metodologica>
- Nizama Valladolid , M., y Nizama Chávez , L. (2020). El Enfoque Cualitativo en la Investigación Jurídica, proyecto de la investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90. Retrieved 08 de feb de 2025, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Ochoa Cabrera, J. F., y Guerra Coronel, M. A. (05 de mar de 2024). La acción de protección y la precarización laboral en los contratos de servicios ocasionales. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 416- 427. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2331>
- Osuna Castillo, S. P., y Gaona Romero, E. A. (2019). Importancia Y Relevancia De La Entrevista Judicial Como Un Acto Urgente Al Interior De La Investigación Penal Colombiana. Cúcuta. Retrieved 09 de feb de 2025, from <https://hdl.handle.net/10901/17730>
- Parra Gutierrez, W. (2005). *Empleo Público, Gerencia Pública y Gerencia Administrativa*. Bogota: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez.
- Peñafiel Rodríguez, F. P., y Maldonado Jara, A. M. (30 de nov de 2022). Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Retrieved 07 de feb de 2025, from <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9999>
- Pullaguari Zaruma, K. P., y Hernando Gomez, A. (2019). Politización mediativa de la justicia en Ecuador. Estudio de Caso: Ecuavisa. *Revista Humanidades*, 9(2), 1-23. Retrieved 09 de feb de 2025, from <https://www.redalyc.org/journal/4980/498062141014/html/>

Real Academia Española. (2024). *desnaturalización*. Retrieved 05 de feb de 2025, from Diccionario de la lengua española:

<https://dle.rae.es/desnaturalizaci%C3%B3n?m=form>

Registro Oficial Suplemento 294. (06 de jun de 2024). *Ley Orgánica de Servicio Público 2010*. Retrieved 02 de feb de 2025, from Lexis Jurlex:

https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP

Reyes Cruz, J. L., Garzón Castrillon , M. A., y Tapia Sánchez, B. (2018). Design and validation of a likert type scale to establish entrepreneurial characteristics.

Dimensión Empresarial, 16(2), 135-160.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i2.1599>

Sentencia 093-14-SEP-CC, 1752-11-EP (15 de jul de 2014). Retrieved 13 de feb de 2025, from [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=093-14-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=093-14-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=093-14-SEP-CC)

Sentencia 296-15-SEP-CC, 1386-10-EP (Pleno de la Corte Constitucional 09 de sep de 2015). Retrieved 08 de feb de 2025, from

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=296-15-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=296-15-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=296-15-SEP-CC)

Sentencia No. 1067-17-EP/20, 1067-17-EP (Pleno de la Corte Constitucional 16 de dic de 2020). Retrieved 07 de feb de 2025, from

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1067-17-EP%2F20)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=1067-17-EP%2F20](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1067-17-EP%2F20)

Sentencia Nro.004-18-SEP-CC, 0664-14-EP (Pleno de la Corte Constitucional 3 de ene de 2018). Retrieved 16 de feb de 2025, from

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=004-18-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=004-18-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=004-18-SEP-CC)

Sentencia: 048-17-SEP-CC, 0238-13-EP (Pleno de la Corte Constitucional 22 de feb de 2017). Retrieved 08 de feb de 2025, from

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=048-17-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=048-17-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=048-17-SEP-CC)

Soto Soto, F. F., y Naranjo Brito, I. D. (08 de nov de 2023). Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna. 106. Universidad Nacional de Loja. Retrieved 07 de feb de 2025, from “Análisis jurídico de los contratos ocasionales del servidor público y la terminación del contrato, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación, la falta de renovación vulnera el derecho a una vida digna”.:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/28312>

Velaña Bayas, B. (30 de sep de 2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín De Coyuntura*, 22, 20-23. Retrieved 07 de feb de 2025, from <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

ANEXOS

Los anexos correspondientes a Transcripción y Audio de Entrevistas; Cuestionario de Formularios de Google; y Evidencias fotográficas, se encuentran contenidos en el siguiente link:
https://drive.google.com/drive/folders/1iagGpmkFOp0QqfMdCV5mwwzsKB7U_gZz?usp=sharing